

Análisis de la legislación iberoamericana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad con perspectiva de género

*Sofía Alarcón García**

*Luis Díaz García***

*Kevin Ritz Parra****

RESUMEN

El objetivo del presente estudio es determinar si en la legislación iberoamericana sobre inclusión laboral de personas con discapacidad existen fuentes de discriminación de género, o si se establecen medidas para la igualdad entre hombres y mujeres. Con dicha finalidad, se analiza la legislación de rango legal en veintiún países iberoamericanos. Los resultados evidenciaron fuentes de discriminación indirecta en la legislación de los veintiún países examinados y disposiciones orientadas a la igualdad de género únicamente en la legislación de Ecuador y Paraguay.

Género; discapacidad; inclusión laboral

* Licenciada en Ciencias Jurídicas y Magíster en Resolución Colaborativa de Conflictos, Universidad Católica de Temuco, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2655-7512>. Correo electrónico: sag.abogada@gmail.com.

** Licenciado en Derecho, Pontificia Universidad Católica de Chile. Doctor en Derecho, Universidad Carlos III de Madrid, España. Profesor de Derecho, Universidad Católica de Temuco, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3157-9073>. Correo electrónico: ivandiaz@uct.cl.

*** Licenciado en Ciencias Jurídicas y Magíster en Derecho, Universidad Católica de Temuco, Chile. Docente, Universidad Católica de Temuco y Universidad de La Frontera, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3332-6878>. Correo electrónico: kevin.a.ritz@gmail.com.

Agradecemos a la Dra. Cecilia Bastías Parraguez, académica de la Universidad de La Frontera, Chile, por sus observaciones a una versión preliminar de este trabajo; y a las académicas y académicos de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, que colaboraron en la identificación de la legislación acerca de inclusión laboral de personas con discapacidad de sus respectivos países.

Este artículo es producto del proyecto Fondef: ID19I10360, financiado por el Fondo de Fomento al Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDEF) de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID) de Chile.

Artículo recibido el 28.10.2021 y aceptado para publicación el 2.6.2022.

*Analysis of Iberoamerican legislation on the labor market integration
of people with disabilities from a gender perspective*

ABSTRACT

This study aims to determine whether there are sources of gender discrimination in the Iberoamerican legislation on the labor market integration of people with disabilities, or whether there are measures for equality between men and women with disabilities. For this purpose, is analyzed the legislation of legal status in twenty-one Iberoamerican countries. The results revealed sources of indirect discrimination in the legislation of the twenty-one countries examined and provisions aimed at gender equality only in the legislation of Ecuador and Paraguay.

Gender; disability; labor market integration

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo que ha sido históricamente discriminado. A la base de esta conducta se encuentra una construcción social basada en múltiples prejuicios y estereotipos negativos¹. Esta discriminación se ha manifestado mediante su marginación o, incluso, mediante su invisibilidad social². Por cierto, no solo la sociedad, sino incluso las propias familias las han ocultado³. La exclusión de las personas con discapacidad las afecta en los diversos ámbitos de la vida en sociedad. Uno de esos ámbitos es el laboral, el que precisamente interesa tratar en el presente artículo.

No existen datos precisos ni comparables respecto de la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a nivel global. Sin perjuicio de ello, la Organización Internacional del Trabajo afirma que siguen siendo víctimas de la discriminación en el ámbito del empleo. A partir de los datos disponibles, estima que su inactividad laboral al menos duplica al resto de los trabajadores⁴. De este modo, la mayor parte de dicha población continúa excluida de la vida económica. No existe consenso respecto de las razones de este fenómeno⁵. Sin embargo, parece posible atribuirlo a que las personas con discapacidad se consideran “ineptas para el trabajo”⁶. Ideológicamente, ese prejuicio se funda en una supuesta relación lineal entre deficiencia, discapacidad y minusvalía⁷.

¹ GARCÍA-VASQUEZ, 2015, pp. 155, 156 y 159; GÓMEZ, 2014, p. 401; VÁZQUEZ, 2008, pp. 4 a 7.

² LÓPEZ y SECO, 2005, p. 59.

³ GARCÍA, 2014, p. 167.

⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2015, pp. 74 y 157.

⁵ HAMES y HENRÍQUEZ, 2015, p. 772.

⁶ MAREÑO, 2015, pp. 417.

⁷ CORTÉS-REYES *et al.*, 2013, p. 132.

Las mujeres constituyen otro colectivo que ha sido históricamente discriminado en diversos sentidos⁸. En lo que aquí interesa, se las ha relegado al desarrollo de las tareas domésticas y a la atención de la familia. A la inversa, en general se las ha excluido del mercado laboral remunerado. En otras palabras, han tenido la responsabilidad por el trabajo asociado a la “reproducción”, por oposición al trabajo vinculado a la “producción”, que se ha reservado a los varones⁹.

Los datos disponibles indican que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es significativamente más baja que la de los varones. Al año 2018, el 48,5% de las mujeres mayores de 15 años del mundo estaban incorporadas al mismo. En el caso de los varones dicho porcentaje alcanzaba al 75%¹⁰. De este modo, antes del inicio de la pandemia derivada del Covid-19, los segundos superaban en más de 50% a las primeras, en lo relativo a participación en el mercado laboral.

En suma, tanto mujeres como personas con discapacidad han sido históricamente excluidas del mercado del trabajo. La situación se torna todavía más crítica cuando en una misma persona se reúnen ambas condiciones. En efecto, la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad es doble: tanto a causa de su género como de su discapacidad¹¹. Los datos disponibles confirman esta afirmación. Independiente de sus aptitudes profesionales, evidencian mayores tasas de desempleo e inestabilidad laboral que los hombres con discapacidad¹².

Iberoamérica no se encuentra ajena a la realidad que se viene describiendo. Las estadísticas pertinentes a ocupación y empleo de Iberoamérica sitúan a las personas con discapacidad dentro de los grupos de la población con menor presencia en el mundo del trabajo. No obstante, y como era de esperar, estas cifras son todavía más bajas en el caso de las mujeres con discapacidad¹³. Se confirma, de este modo, ahora en la región, la doble discriminación que padecen las mujeres con discapacidad en el mercado laboral.

El presente texto se enmarca en las coordenadas recién expuestas. Su finalidad consiste en determinar si las normas iberoamericanas relativas a la inclusión laboral de las personas con discapacidad colaboran a la inclusión laboral por parte de las mujeres de dicho colectivo. Más específicamente, y para ser más precisos, el objetivo es examinar si en la legislación iberoamericana existen fuentes de discriminación de género, o si se establecen medidas para la igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad. La pregunta que se pretende responder puede ser planteada de la siguiente manera: ¿la legislación de los países de Iberoamérica contribuye a reforzar o a corregir la desigualdad de género que existe entre las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

En este punto conviene precisar que los países iberoamericanos, para efectos del presente trabajo, son los 19 americanos de lengua española y portuguesa, más España y

⁸ CAMINOTTI y RODRÍGUEZ, 2011, p. 23.

⁹ GÓMEZ y JIMÉNEZ, 2015, p. 378.

¹⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018, p. 6.

¹¹ SERRA, 2017, pp. 287 y 288.

¹² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014, p. 29.

¹³ ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, 2014, p. 15.

Portugal. En orden alfabético, se trata de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

La relevancia de este trabajo se justifica por al menos tres razones. La primera de ellas dice relación con el aporte teórico de esta investigación. Al presente, no existen estudios con perspectiva de género que se refieran a la regulación que ofrecen las leyes iberoamericanas respecto de inclusión laboral de personas con discapacidad. En segundo lugar, la información de este estudio aportará a las discusiones en torno a dos desafíos compartidos por la comunidad iberoamericana: la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y la igualdad de género. Finalmente, en tercer lugar, el análisis propuesto es relevante porque responde a exigencias internacionales en materia de derechos humanos.

La construcción del discurso tendiente a responder la pregunta que orienta la investigación se vertebra en torno a cuatro apartados. El primero de ellos entrega los supuestos que se utilizarán para realizar el análisis propuesto. El segundo presenta la metodología utilizada para identificar y evaluar las disposiciones que regulan la inclusión laboral de mujeres con discapacidad. La tercera expone la regulación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los países de Iberoamérica, en perspectiva de género. El cuarto y último ofrece la discusión y análisis que genera la información proveída en los tres primeros apartados.

I. LOS SUPUESTOS DEL ANÁLISIS

Tres son los supuestos que orientan el análisis ofrecido en el presente texto. Primero, las mujeres con discapacidad presentan una menor participación en el mercado de trabajo que los varones con discapacidad. Segundo, los Estados iberoamericanos se encuentran jurídicamente obligados a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, con una perspectiva de género. Y tercero, las disposiciones no son neutras frente al género y a la discapacidad.

1. *La participación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral iberoamericano*

Más arriba se indicó que no existen datos precisos ni comparables acerca de la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a nivel global. Esto se debe a que, en general, existe escasez de datos y amplias diferencias entre las definiciones, las normas y las metodologías utilizadas para determinar las condiciones en que se encuentran quienes integran este colectivo¹⁴. En lo específicamente relativo al empleo, en muchos Estados la información no se encuentra sistemáticamente disponible¹⁵.

¹⁴ STANG, 2011, p. 12.

¹⁵ WORLD HEALTH ORGANIZATION and THE WORLD BANK, 2011, p. 237.

Asimismo, la mayoría de los países no dispone de una visión de conjunto fiable y actualizada respecto de la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En tales países los datos disponibles provienen de estudios específicos acerca de personas con discapacidad y no de encuestas regulares¹⁶.

Las estimaciones mundiales más fidedignas y recientes indican que poco más de un tercio de los 650 millones de personas mayores de 18 años con discapacidad cuentan con empleo. Por el contrario, casi la mitad de las personas sin discapacidad del mismo rango tiene trabajo. Dicha situación afecta de manera más severa a las mujeres con discapacidad. En efecto, en 51 países analizados, el 52,8% de los varones con discapacidad y el 19,6% de las mujeres con discapacidad se encuentran empleadas. Esto significa que los primeros superan más de 2,5 veces en inserción laboral a las segundas¹⁷.

La situación es semejante en el caso de Iberoamérica, donde viven cerca de noventa millones de personas con discapacidad. Aunque existen diferencias entre los Estados, solo alrededor de un tercio de las personas con discapacidad en edad de trabajar realiza alguna actividad laboral. La situación es todavía menos favorable para las mujeres con discapacidad. De acuerdo con los datos disponibles, ellas presentan cifras de inserción laboral todavía más bajas que los varones con discapacidad¹⁸.

Es preciso reconocer que en las últimas décadas la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad y la igualdad de género han sido temáticas recurrentes en la agenda pública de Iberoamérica. Pese a ello, los avances logrados en materia de empleo entre las personas con discapacidad no muestran igualdad de género. En efecto, dentro del diverso colectivo de la discapacidad, las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades que los hombres para acceder y permanecer en el mundo laboral.

2. *La obligación jurídica de los Estados iberoamericanos*

La participación en el mercado del trabajo es extraordinariamente relevante en las sociedades actuales. Bajo la lógica mercantilista prevaleciente, “quien no trabaja, en principio, no existe. La sociedad no es otra cosa que trabajo social dividido”¹⁹. El empleo en el mercado laboral “equivale a lo funcional, lo instrumental, lo productivo, lo que vale, y constituye un poderoso medio de normalización social y el principal referente para construir nuestra cotidianidad”²⁰. De este modo, la participación en dicho mercado otorga significado a la existencia: permite construir lo que cada uno entiende que es y lo que los demás entienden que el otro es.

Lo expuesto permite comprender por qué los instrumentos internacionales relativos a los mencionados colectivos incluyan al empleo como un derecho fundamental. Así lo establece la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

¹⁶ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2015, p. 163.

¹⁷ WORLD HEALTH ORGANIZATION and THE WORLD BANK, 2011, pp. 27, 237 y 238.

¹⁸ ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, 2014, pp. 14 y 15.

¹⁹ LÓPEZ y SECO, 2005, p. 61.

²⁰ LARRAÑAGA *et al.*, 2004, p. 32.

contra la Mujer, de 1979 (artículo 11.1, especialmente letras a) y b). Así también lo dispone la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 2006 (artículo 27.1).

Ahora bien, todos los países iberoamericanos se encuentran obligados por ambas Convenciones. La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer fue suscrita por todos ellos entre 1980 y 1981. Los mismos la ratificaron entre 1980 y 1990. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por su parte, la suscribieron el 2007. Además, la ratificaron entre 2008 y 2013²¹. Esto significa que los 21 Estados iberoamericanos se encuentran internacionalmente obligados a cumplirlas.

La sujeción de los países iberoamericanos a estas dos Convenciones los coloca en la necesidad de incorporar una perspectiva de género para asegurar el pleno goce de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad²². En este mismo sentido se ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo, que ha instado a que se tenga presente la dimensión de género en la elaboración de leyes y políticas nacionales pertinentes a la discapacidad²³.

Lo anterior se debe a que en las mujeres con discapacidad se produce la interseccionalidad, esto es, sistemas de discriminación que se configuran a partir de la interacción simultánea e interrelacionada de diferentes categorías de opresión²⁴. Conviene reconocer que dicha confluencia fue identificada por teóricas feministas durante la década de 1980, al evidenciar la existencia de discriminación simultáneamente por sexo, identidad de género y raza²⁵. Sin embargo, la interseccionalidad entre discapacidad y el hecho de ser mujer solo adquirió mayor visibilidad a partir de la Convención del 2006²⁶. Esto se debe a que en la referida Convención se reconoció que la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad es múltiple, tanto a causa de su género como de su discapacidad²⁷.

La interseccionalidad no significa simplemente sumar condiciones de discriminación. Lejos de ello, esta perspectiva “alienta a ver de una forma diferente todos los aspectos de la política pública, el modo en que se definen los problemas, la manera en que se determina quiénes son los sujetos de la política, cómo son desarrolladas las soluciones

²¹ Información disponible en la página web de Naciones Unidas: <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&subid=A&lang=en>. Se debe destacar que, a la fecha de redacción de estas líneas, no existe información de la fecha de suscripción de la primera de estas Convenciones por parte de Paraguay. Y no existe información de dicha suscripción respecto del segundo instrumento por parte de Venezuela.

²² SERRA, 2017, pp. 287 y 288.

²³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014, p. 29.

²⁴ CAVALCANTE, 2018, p. 16; DÍAZ y TORRADO, 2018, p. 297.

²⁵ DÍAZ y TORRADO, 2018, p. 294; OSBORNE y MOLINA, 2008, pp. 147 y 148.

²⁶ CAVALCANTE, 2018, p. 16.

²⁷ SERRA, 2017, pp. 287 y 288.

y cómo se evalúan”²⁸. Y, por lo mismo, también el modo en que debe ser interpretada, aplicada y transformada la legislación de los diversos países.

3. *La (no) neutralidad de las disposiciones frente al género y a la discapacidad*

Ninguna acción es neutra al género²⁹. Tampoco la legislación, ni las categorías jurídicas, que se encuentran saturadas de sexualidad³⁰. Desde esa “no neutralidad”, el Derecho constituye un referente permanente para la construcción de las relaciones entre hombres y mujeres, así como para las políticas públicas. En este sentido, las disposiciones jurídicas pueden producir, reproducir, o contribuir a erosionar la desigualdad de género. En efecto, cuando la perspectiva de género no forma parte del trabajo legislativo o no es incorporada adecuadamente, es posible que la legislación genere o refuerce la desigualdad entre hombres y mujeres, aunque esto no haya sido planificado deliberadamente³¹.

Lo recién expresado es, evidentemente, aplicable a la legislación pertinente a inclusión laboral de personas con discapacidad. Las disposiciones jurídicas respectivas también producen efectos en materia de género. La interseccionalidad que afecta a las mujeres con discapacidad no puede ser superada únicamente mediante la igualdad formal. Se requiere avanzar hacia la igualdad material de un colectivo doblemente discriminado. A continuación se explican brevemente estas clases de igualdad.

La igualdad formal es un principio que constriñe a que todas las personas tengan los mismos derechos y sean tratadas de manera igualitaria ante la ley³². Sin embargo, esta noción de igualdad, basada en la abstracción de las diferencias fácticas, no es suficiente para responder “a los problemas contemporáneos relacionados con la desigualdad y sobre todo a sus causas y consecuencias”³³, surgiendo de este modo, la necesidad de dotar de contenido social al principio de igualdad. A ello apunta el concepto de igualdad material, en que se aboga por “valorar la diferencia y combatir la discriminación tal cual se manifiesta en los hechos”³⁴. Dentro de esta noción se distinguen dos niveles de igualdad: la igualdad de oportunidades y de resultados. La igualdad de oportunidades se manifiesta cuando colectivos discriminados y no discriminados pueden acceder en igualdad de condiciones a los bienes, servicios u opciones de desarrollo, y gozar plenamente los derechos que la ley les confiere. La igualdad de resultados se expresa cuando existe una proporción equilibrada entre integrantes de grupos discriminados y no discriminados que acceden a una oportunidad determinada³⁵.

²⁸ ESGUERRA y BELLO, 2014, p. 27.

²⁹ SAURA y COELLO, 2016, p. 29.

³⁰ ZÚÑIGA, 2018, p. 217.

³¹ CAMINOTTI y RODRÍGUEZ, 2011, p. 13.

³² SAURA y COELLO, 2016, pp. 15 y 59.

³³ PÉREZ, 2010, p. 657.

³⁴ PÉREZ, 2010, p. 657.

³⁵ Cfr. CAÑAS, 2020, pp. 9 y 10.

La igualdad formal y la igualdad material son vulneradas cuando existe discriminación. La discriminación, a su turno, puede ser directa o indirecta.

La discriminación directa ocurre si una persona es tratada de manera menos favorable que otra que se encuentra en su misma situación, sin que exista justificación para ello. De ahí que la Corte Interamericana de Derechos Humanos sostenga que “solo es discriminatoria una distinción cuando carece de justificación objetiva y razonable”³⁶. Esta discriminación puede evidenciarse en normas, políticas o prácticas.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, política, o práctica, que *a priori* se establece como neutra, ubica a un colectivo en desventaja en el acceso a las oportunidades, recursos o el goce de derechos respecto de otro colectivo³⁷. A diferencia de la primera, la discriminación indirecta no se presenta de manera explícita, clara o evidente³⁸. Por el contrario, se manifiesta de manera sutil o escondida, lo que hace compleja su detección. De esta manera, la aparente neutralidad de una disposición produce, sin embargo, impactos distintos dependiendo de los puntos de partida de integrantes de diversos colectivos frente a esta.

Es en este escenario de desigualdad material que surgen las acciones afirmativas. Con ellas se busca corregir las desigualdades y desequilibrios de género, por discapacidad o cualquier otra causa, que reproducen y perpetúan esquemas de discriminación³⁹. Estas medidas han sido expresamente recomendadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en los casos de interseccionalidad. En estos casos, reconoce que puede ser necesario “que los Estados Partes adopten determinadas medidas especiales de carácter temporal para eliminar esas formas de discriminación múltiple contra la mujer y las consecuencias negativas y complejas que tiene”⁴⁰. En el presente caso, aquello se traduce en establecer, temporalmente, normas diversas para las mujeres con discapacidad para promover su inserción laboral.

En definitiva, las disposiciones jurídicas también pueden ser constitutivas de discriminación, tanto directa como indirecta. Y, en esos casos, los Estados deberán establecer medidas para asegurar la igualdad material de las mujeres con discapacidad respecto de varones y de personas sin discapacidad. Entre ellas, las medidas afirmativas.

II. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS DISPOSICIONES IBEROAMERICANAS

Para analizar la manera en que las leyes iberoamericanas respecto de inclusión laboral de personas con discapacidad influyen en la desigualdad de género que se evidencia en materia de empleo dentro de este colectivo, se realizó un estudio cualitativo de tipo

³⁶ CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, Opinión Consultiva OC 4/84, párrafo 56.

³⁷ CAMINOTTI y RODRÍGUEZ, 2011, pp. 31 y 32; CAÑAS, 2020, p. 13.

³⁸ SALOMÉ, 2017, p. 261.

³⁹ SAURA y COELLO, 2016, pp. 15 y 59.

⁴⁰ COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 2004, párrafo 12.

exploratorio-descriptivo. En este estudio se incluyeron los veintiún países iberoamericanos más arriba señalados. La metodología incluyó la identificación de la legislación pertinente y su evaluación, en los términos que a continuación se detalla.

1. *Identificación de las disposiciones iberoamericanas*

Para la identificación de las disposiciones jurídicas iberoamericanas relativas a la inclusión laboral de mujeres con discapacidad se utilizaron dos vías. En primer lugar, se realizó la búsqueda de disposiciones dentro de plataformas digitales de carácter oficial correspondientes a cada país. Luego, en segundo lugar, para complementar y contrastar la información obtenida previamente, se contactaron a académicos de los países en estudio. A continuación se detallan brevemente ambas fases:

- a) Búsqueda de disposiciones jurídicas en plataformas oficiales: para cumplir con esta primera fase, se consideraron las páginas web de las siguientes instituciones: el Parlamento en general, las cámaras que lo integran, la Biblioteca del Parlamento; el Gobierno en general, el Ministerio de Justicia, algún Ministerio relacionado con lo Social, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio que conduce las relaciones con el Parlamento y el Órgano Judicial.

En las páginas web antes señaladas se revisó si existían motores de búsqueda o carpetas de legislación⁴¹. Los conceptos en español fueron traducidos al portugués para la búsqueda en las bases de datos de Brasil y Portugal⁴². Respecto de las carpetas de legislación, solo se consideraron útiles aquellas que estuviesen ordenadas bajo al menos uno de los términos de búsqueda señalados previamente.

Tanto en el caso de los motores como de las carpetas se delimitó el alcance de la búsqueda a disposiciones de rango legal, particularmente: leyes, códigos y decretos con rango de ley. En razón del tiempo y recursos disponibles para esta investigación, solo se consideraron aquellas disposiciones de aplicación a todo el territorio de un país. Por las mismas razones expuestas, se excluyeron aquellas fuentes de información que entregasen más de mil resultados una vez aplicados los parámetros anteriores.

Cuando los resultados fueron inferiores a mil, se revisó el contenido de cada ley, código o decreto con rango de ley. Entre estos se consideraron pertinentes aquellos que establecían alguna regulación directamente relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad. La etapa de búsqueda en plataformas oficiales se extendió desde el 15 de mayo al 25 de julio de 2020.

⁴¹ En cada motor se ingresaron los siguientes términos de búsqueda: inclusión laboral, intermediación laboral, discapacidad, discapacitados, minusválidos, *disability*, *disabilities*. Los últimos cuatro términos fueron incluidos para extender la búsqueda a aquellos textos normativos que pudiesen utilizar expresiones en desuso o en idioma inglés.

⁴² Las traducciones consideradas al efecto fueron las siguientes: *inclusão do trabalho*, *intermediação ao emprego*, *deficiência*, *deficiente* y *pessoas com deficiência*.

- b) Contacto de académicos: en cada país se seleccionaron al azar dos Universidades que tuvieran Facultad de Ciencias Jurídicas o su equivalente. En estas Universidades se buscó el correo electrónico de dos académicos de derecho del trabajo o derecho constitucional con grado de Doctor o Magíster. Los académicos fueron contactados vía correo electrónico para solicitarles los datos de dos académicos con experiencia en inclusión laboral de personas con discapacidad o en los derechos de las personas con discapacidad. Posteriormente, fueron contactados los académicos sugeridos, consultándoles si podían señalar las disposiciones de jerarquía legal que estableciesen alguna regulación pertinente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en su respectivo país. En cada caso se utilizó un mismo correo tipo, para asegurar que la posibilidad de respuesta no fuese distinta a causa del formato de la comunicación. La etapa de contacto de académicos se extendió desde el 26 de junio al 29 de octubre de 2020. Esta fase fue omitida en el caso de Chile, por estimarse que el contacto con académicos/as de la misma nacionalidad y especialidad de los miembros de este trabajo constituía un ejercicio innecesario.

Las unidades de análisis fueron las leyes, códigos, y decretos con rango de ley obtenidos siguiendo las dos fases descritas en los párrafos anteriores. De acuerdo con lo que se ha señalado, se consideraron como disposiciones jurídicas pertinentes aquellas que establecían alguna regulación directamente relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

2. *Evaluación de las disposiciones jurídicas*

La evaluación recayó en las unidades de análisis mencionadas y se realizó con perspectiva de género. Al efecto se examinó cada disposición pertinente a partir de los supuestos de análisis más arriba expuestos. En particular, se utilizaron dos categorías de análisis. Una de ellas consistió en evaluar la existencia de atentados a la igualdad formal, mediante discriminación directa o indirecta. La otra consistió en evaluar la existencia de atentados a la igualdad material, mediante la omisión de acciones afirmativas o mediante discriminación por indiferenciación.

Procesamiento de la información: las unidades de análisis fueron evaluadas con perspectiva de género. Para lo anterior, se examinó cada disposición pertinente considerando dos categorías de análisis construidas a partir de la información teórica acerca de género incluida en este trabajo. Una de las categorías analizadas fue la existencia de fuentes discriminatorias de género y la otra, la de medidas para promover la igualdad de género.

Se estimó que una disposición jurídica contenía fuentes de discriminación de género:

- a) directa: si establecía diferencias arbitrarias en la regulación de inclusión laboral de personas con discapacidad en razón de su sexo/género.
- b) indirecta: si establecía una regulación de inclusión laboral neutra en términos de género.

Se estimó que una disposición jurídica establecía medidas para promover la igualdad de género:

- a) si reconocía explícitamente la interseccionalidad entre discapacidad y género, ya sea prohibiendo que las personas con discapacidad fuesen discriminadas en el ámbito laboral en razón de su sexo/género, o prescribiendo el deber del Estado o del empleador privado de adoptar medidas para impedir o prevenir dicha discriminación.
- b) si declaraba que en la inclusión laboral de personas con discapacidad debía observarse el principio de igualdad/equidad entre hombres y mujeres.
- c) si contenía acciones afirmativas orientadas a la inclusión laboral de la mujer con discapacidad.
- d) si prescribía el deber del Estado o del empleador privado de adoptar medidas o acciones afirmativas para promover la inclusión laboral de la mujer con discapacidad.

La etapa de procesamiento de la información se extendió desde el 1 de diciembre de 2020 al 31 de enero de 2021.

III. RESULTADOS

1. *Resultados relativos a las fuentes de información*

La búsqueda en plataformas oficiales arrojó los resultados que a continuación se describen. En 16 de los 21 países se encontró a lo menos 1 motor de búsqueda de legislación de rango legal en condiciones de óptimo funcionamiento que no excediera de mil resultados. Este fue el caso de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Además, en dos de los 21 países se localizó una carpeta de legislación de rango legal ordenada bajo alguno de los términos de búsqueda contenidos en nuestra metodología. En tal supuesto se encontraron Chile y España.

Por su parte, los académicos con experiencia en derechos o inclusión laboral de personas con discapacidad que proporcionaron la información solicitada fueron 50. El país, nombre y filiación institucional de cada uno de ellos se detalla en el Anexo 1, al final de este texto.

2. *Resultados relativos a las disposiciones pertinentes*

Mediante la búsqueda de disposiciones en plataformas oficiales y el contacto con académicos, se encontró 74 textos legales que contenían disposiciones pertinentes. Para evitar que el discurso se torne algo pesado, el detalle de las mismas se encuentra en la bibliografía.

El análisis de género de esos 74 elementos permite constatar cinco hechos.

El primero de ellos consiste en que en ninguno de los 21 países analizados se encontraron fuentes de discriminación directa.

El segundo de ellos consiste en que en todos los países se detectaron fuentes de discriminación indirecta. En 19 de ellos toda la regulación concerniente a inclusión laboral de personas con discapacidad era neutra en términos de género. Este fue el caso de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, Portugal República Dominicana, Uruguay y Venezuela. En el caso de Ecuador, la Ley Orgánica del Servicio Público presentó esta característica, mientras que en Paraguay esto se verificó en la Ley 122, de 1991, la Ley 2.479, de 2004, la Ley 3.585, de 2008, la Ley 1.626, de 2010, la Ley 4.951, de 2013, la Ley 5.115, de 2013, la Ley 5.421, de 2015, y la Ley 6.470, de 2019.

El tercer hecho constatado consiste en que en las legislaciones de Ecuador y Paraguay se encontró a lo menos una medida para promover la igualdad de género en la inclusión laboral de personas con discapacidad en los términos definidos en la investigación. El contenido de esas disposiciones jurídicas será descrito inmediatamente.

En Ecuador el Código del Trabajo en su artículo 42, número 33, establece la cuota de reserva para personas con discapacidad. En dicho contexto, explicita que el empleador, público o privado, deberá observar “los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad” al cumplir con su obligación de contratación. El artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades reitera dicha disposición, al disponer que el empleador debe cumplir con las cuotas de contratación “procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades”.

La misma Ley Orgánica de Discapacidades, por su parte, en su artículo 46 otorga al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales, la facultad de formular las políticas de empleo de las personas con discapacidad. El mismo artículo le exige formular dichas políticas “aplicando criterios de equidad de género”. Además, en su artículo 50 obliga a las instituciones públicas y privadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad. Esta obligación deben cumplirla “procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad”.

De este modo, las cuatro disposiciones ecuatorianas que se han mencionado declaran explícitamente que en la inclusión laboral de personas con discapacidad debe observarse el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

En Paraguay, la ley 4.934, de 2013, en su artículo 9° prescribe lo siguiente: “Cada Poder u Órgano de la Administración Pública, Departamental o Municipal deberá adoptar las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad”. En virtud del artículo 5° de la misma ley, dicha obligación resulta aplicable a los lugares de trabajo. Por tanto, lo que hace esta disposición jurídica es reconocer la interseccionalidad entre discapacidad y género, y prescribir el deber del Estado de adoptar medidas especiales

que aseguren a la mujer con discapacidad la accesibilidad al medio físico en los lugares de trabajo.

Por su parte, la ley 4.962, de 2013, en su Artículo 11, exige que el Estado y los empleadores adopten las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso en el lugar de trabajo hacia las personas con discapacidad. Para dicho efecto, impone considerar “principalmente aspectos relacionados al género, la edad y cuestiones particulares de la discapacidad”. De esta manera, la disposición reconoce expresamente la interseccionalidad entre discapacidad y género, y prescribe el deber del Estado y del empleador privado de adoptar medidas para impedir dicha discriminación.

Un cuarto hecho constatado consiste en que, dentro de la legislación analizada en los 21 países iberoamericanos, no se encuentran acciones afirmativas concretas orientadas a la inclusión laboral de la mujer con discapacidad.

Finalmente, un quinto hecho constatado consiste en que en 16 países se encuentran disposiciones vinculadas a la discapacidad, género y empleo. Sin embargo, ninguna de ellas constituye un aporte para promover la igualdad de género en la inclusión laboral de personas con discapacidad en los términos definidos en esta investigación. Esos países son Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, España, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela. Los hallazgos en esos 16 países fueron los siguientes:

- a) Disposiciones que prohibían la discriminación, señalando motivos de discapacidad, sexo o género, pero sin aludir expresamente a la interseccionalidad entre tales categorías:

País	Legislación
Chile	Ley 20.940, 2016, artículo 1°, N° 1; Ley 21.015, 2017, artículo 2°.
Costa Rica	Código del Trabajo, 1943, artículo 404.
Cuba	Código del Trabajo, 2013, artículo 2.
México	Ley Federal del Trabajo, 1970, artículos 2°, 3°, 56 y 133.
Paraguay	Ley 6.470, 2019, artículo 9°.
Portugal	Código del Trabajo, 2009, artígo 24.º
República Dominicana	Ley 41-08, 2008, artículo 3.
Uruguay	Ley 19.841, 2019, artículo 5°.
Venezuela	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012, artículo 21, inciso 1°.

- b) Disposiciones que señalaban expresamente la interseccionalidad entre discapacidad y género, pero no se referían al ámbito laboral:

País	Legislación
México	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 1°; Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, 2003, artículo 4°.
Brasil	Lei 13.146, 2015, artículo 5°.
España	Real Decreto Legislativo 1-2013, 2013, artículos 67 y 73.

- c) Disposiciones que se referían a la inclusión y pleno desarrollo de la mujer con discapacidad, pero no se referían expresamente al ámbito laboral:

País	Legislación
Chile	Ley 20.422, 2010, artículo 9°, inciso 1°.
Colombia	Ley 1.618, 2013, artículo 25.
República Dominicana	Ley 5-13, 2013, artículo 16.

- d) Disposiciones que contenían medidas para la inclusión laboral de la mujer o que prescribían el deber de promoverlas, pero no se referían expresamente a la mujer con discapacidad:

País	Legislación
Colombia	Ley 1.429, 2010, artículo 11.
México	Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2003, artículo 15, octavus.
Paraguay	Ley 1.626, 2010, artículo 96; Ley 4.951, 2013, artículo 7°.
Uruguay	Ley 19.689, 2018, artículo 10.
Venezuela	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005, artículo 11, Nº 7.

- e) Disposiciones que se referían a la igualdad entre hombres y mujeres en lo laboral pero no mencionaban expresamente a las personas con discapacidad:

País	Legislación
Paraguay	Ley 5.115, 2013, artículos 15 y 28.
Venezuela	Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, 2012, artículo 20.

- f) Disposiciones que se referían a la igualdad entre hombres y mujeres, pero no expresamente en lo laboral:

País	Legislación
México	Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, 2011, artículo 5.
Nicaragua	Ley 763, 2011, artículo 4°.
España	Real Decreto Legislativo 1-2013, 2013, artículo 3.
Perú	Ley 29.973, 2012, artículo 4°, 4.1.
Bolivia	Ley 223, 2012, artículo 4°, letra e).

- g) Disposiciones que señalaban el deber de proteger a las personas con discapacidad y corregir la desigualdad de género, sin aludir a la interseccionalidad entre tales categorías:

País	Legislación
Paraguay	Ley 5.115, 2013, artículo 12 N° 11.
España:	Real Decreto Legislativo 1-2013, 2013, artículo 7.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La legislación iberoamericana respecto de inclusión laboral de personas con discapacidad analizada en este estudio estuvo compuesta por 74 leyes, códigos y decretos con rango de ley, correspondientes a 21 países. Estos países son Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Los 74 textos legales analizados conformaron un corpus legislativo libre de discriminación de género directa. Sin embargo, no ocurrió lo mismo con la discriminación de género indirecta. De hecho, los resultados mostraron que la mayoría de los países iberoamericanos establecían regulaciones acerca de inclusión laboral de personas con discapacidad absolutamente neutras en términos de género. Esto significa que dichas disposiciones establecen una idéntica regulación de inclusión laboral para hombres y mujeres con discapacidad. De este modo, ignoran absolutamente el hecho de que históricamente las mujeres con discapacidad han sufrido discriminación interseccional por su discapacidad y su sexo.

En conclusión, los Estados iberoamericanos se encuentran lejos de contar con una adecuada transversalización de la perspectiva de género en el ámbito de la inclusión

laboral de personas con discapacidad. En este sentido, es necesario reiterar que la mujer y el hombre con discapacidad no se sitúan en un mismo punto de partida frente a las disposiciones de inclusión laboral. Tampoco, por cierto, la mujer con discapacidad respecto de la mujer sin discapacidad. Sin embargo, casi todas las legislaciones ignoran esta situación. El efecto que deriva de una legislación con estas características es reforzar la desigualdad de género que existe en el ámbito laboral en el colectivo con discapacidad. Lo anterior, junto con provocar efectos desfavorables en términos socioemocionales y económicos para las mujeres con discapacidad y sus familias, constituye una vulneración continua a la dignidad de las primeras.

En este escenario, los países iberoamericanos no están dando fiel cumplimiento a los deberes asumidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos directamente relacionados con la materia investigada: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Por ello, una de las tareas ineludibles para Iberoamérica consiste en avanzar hacia la incorporación y transversalización del enfoque de género en el trabajo legislativo vinculado a la discapacidad.

Aunque excede los fines de este trabajo, es posible presumir que existen otras situaciones con más dificultades para acceder o permanecer en el mundo laboral. Por ejemplo, tratándose de una mujer con discapacidad de mayor edad o indígena. Por ello, es necesario entender que la discriminación la mayor de las veces es multicausal, y que existen situaciones de especial vulnerabilidad y exclusión que requieren ser visibilizadas en la legislación. De lo contrario, se corre el riesgo que otras normas, políticas públicas o la sociedad en su conjunto, repliquen un erróneo concepto de la discriminación, entendiéndola como un fenómeno unicausal y uniforme. Y, con ello, se produzcan o perpetúen situaciones de discriminación indirecta que atenten contra la dignidad de las personas.

Lo señalado no significa desconocer que las disposiciones iberoamericanas constituyen un positivo avance que va en la línea de la normativa internacional sobre derechos humanos. Más bien se desea afirmar que se deben establecer acciones afirmativas concretas, tales como cuotas de empleo reservado o incentivos tributarios para la contratación de mujeres con discapacidad. En efecto, las acciones afirmativas han demostrado ser una manera efectiva para combatir las situaciones de discriminación histórica⁴³. Además, y en el ámbito legislativo, constituyen una herramienta recomendada por el Comité para la Eliminación de Discriminación contra la Mujer. Esta es, seguramente, la manera más

⁴³ En palabras de LÓPEZ (2016), p. 51, “las diferentes versiones de la acción afirmativa (...) se han orientado a disminuir las desigualdades sociales que puedan propiciar situaciones injustas en la oferta de oportunidades. De este modo, han ofrecido un trato especial favorable a los miembros de los grupos que suelen tener menos oportunidades, para desarrollar una vida digna”. Por su parte, y a partir de una revisión de estudios empíricos, QUIJADA (2021), p. 155, concluye lo siguiente, al analizar las medidas de acción afirmativa en Universidades de Brasil, Colombia y México: “En los documentos oficiales y la literatura revisada se reportan avances significativos en el incremento de la matrícula en el pregrado de jóvenes indígenas y afrodescendientes, que se relacionan con la creación de nuevas universidades y la participación del sector privado”. Sin perjuicio de ello, reconoce la existencia de problemas asociados a variables que condicionan el ingreso, la permanencia y el avance de estas minorías en sus estudios universitarios.

eficaz de superar pautas y creencias culturales históricas. Es decir, formas para concebir y entender la realidad que se encuentran fuertemente arraigadas en las sociedades iberoamericanas, las que castigan doblemente a las mujeres con discapacidad.

Por todo lo anterior, podemos concluir que Iberoamérica mantiene un desafío común que consiste en avanzar en la inclusión laboral de las personas con discapacidad con perspectiva de género, y cuya superación hoy no se encuentra suficientemente apoyada por la legislación existente en cada Estado respecto de la materia. También concluimos que, si se aborda o no este desafío, y la manera en que ello se haga, es una cuestión que no solo afectará el pleno desarrollo e inclusión de las mujeres con discapacidad y a sus entornos más cercanos, sino que también a los Estados, quienes verán comprometido el cumplimiento de deberes internacionales y el éxito de cualquier estrategia de desarrollo. La igualdad entre hombres y mujeres es una base esencial tanto para la paz como para la democracia.

BIBLIOGRAFÍA

- CAMINOTTI, Mariana, y RODRÍGUEZ GUSTÁ, Ana Luisa, 2011: *Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo*, Buenos aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- CAÑAS MONTAÑEZ, Tania, 2020: *Sensibilización en la igualdad de oportunidades*, Málaga: Editorial Elearning.
- CAVALCANTE CARVALHO, Alana Micaelle, 2018: “Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad”, *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, Vol. 7, pp. 15-25. DOI: <https://doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002>.
- COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER, 2004: *Observación General N° 25. Medidas especiales de carácter temporal*. 30° período de sesiones.
- CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, 1984: *Opinión Consultiva OC 4/84*, de 19 de enero de 1984. Solicitada por Costa Rica.
- CORTÉS-REYES, Edgar, RIVEROS, Leidy T. y PINEDA-ORTIZ, Gustavo A., 2013: “Clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la certificación de discapacidad en Colombia”, *Revista de Salud Pública*, Vol. 15, N° 1, pp. 129-137.
- DÍAZ POLEGRE, Leticia, y TORRADO MARTÍN-PALOMINO, Esther, 2018: “El género y sus interseccionalidades desde una perspectiva sociológica e histórico-crítica en las narrativas autobiográficas de Angelou, Lorde y Davis”, *Investigaciones Feministas*, Vol. 9, N° 2, pp. 291-307. DOI: <https://doi.org/10.5209/INFE.58818>.
- ESGUERRA MUELLE, Camila, y JEISSON BELLO RAMÍREZ, Alanís, 2015: “Interseccionalidad y políticas públicas LGBTI en Colombia: usos y desplazamientos de una noción crítica”, *Revista de Estudios Sociales*, Vol. 49, pp. 19-32. DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/res49.2014.02>.
- GARCÍA, Vinicius Gaspar, 2014: “Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil”, *Trabalho, Educação e Saúde*, Vol. 12, N° 1, pp. 165-187. DOI: <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v63n3sup.50571>.
- GARCÍA-VÁSQUEZ, Eduardo, 2015: “La discriminación por discapacidad como tema emergente en el contexto de los movimientos sociales contemporáneos”, *Revista de la Facultad de Medicina*, Vol. 63, Supl. 1, pp. 155-160. DOI: [10.15446/revfacmed.v63n3sup.50571](https://doi.org/10.15446/revfacmed.v63n3sup.50571).

- GÓMEZ BELMAR, Vanessa, 2014: "Análisis de la discapacidad desde una mirada crítica: Las aportaciones de las teorías feministas", *Estudios Pedagógicos*, Vol. 40, Nº 2, pp. 391-407.
- HAMES, Isabel Cristina, y HENRÍQUEZ NUERNBERG, Adriano, 2015: "A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego", *Psicologia: Ciência e Profissão*, Vol. 35, Nº 3, pp. 768-780. DOI: doi.org/10.1590/1982-3703000212012.
- LARRAÑAGA, Isabel, ARREGUI, Begoña y ARPAL, Jesús, 2004: "El trabajo reproductivo o doméstico", *Gaceta Sanitaria*, Vol. 18 Nº 4, pp. 31-37.
- LÓPEZ PINO, Carmen Marina y SECO MARTÍN, Enrique, 2005: "Discapacidad y empleo en España: su visibilidad", *Innovar*, Vol. 15, Nº 26, pp. 59-72.
- LÓPEZ VELA, Valeria, 2016: "Acción afirmativa y equidad: un análisis desde la propuesta de Thomas Nagel", *Revista de Filosofía Open Insight*, Vol. 7, Nº 12, pp. 49-75.
- MAREÑO SEMPERTEGUI, Mauricio, 2015: "Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario", *Trabajo y Sociedad*, Nº 25, pp. 405-442.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2014: *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación: directrices*. Ginebra: OIT.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Servicio de Género, Igualdad y Diversidad), 2015: *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo* (segunda edición), Ginebra: OIT.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 2018: *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias del Empleo Femenino 2018. Alcance Global*, Ginebra: OIT.
- ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, 2014: *Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica*, Madrid, España.
- OSBORNE, Raquel, y MOLINA PETIT, Cristina, 2008: "Evolución del concepto de género: selección de textos de S. de Beauvoir, K. Millet, G. Rubin y J. Butler", *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, Vol. 15, pp. 147-182. DOI: <https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1204>.
- PÉREZ PORTILLA, Karla, 2010: "Más allá de la igualdad formal: dignidad humana y combate a la desventaja", en Jorge Carpizo, y Carol B. Arriaga (coordinadores), *Homenaje al Doctor Emilio O. Rabasa*, pp. 655-674.
- QUIJADA LOVATÓN, Karin Yovana, 2021: "Acciones afirmativas para la inclusión universitaria de estudiantes afrodescendientes en Brasil, Colombia y México", *Revista Ciencia y Cultura*, Vol. 25, Nº 46, pp. 135-162.
- SALOMÉ RESURRECCIÓN, Liliana María, 2017: "La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural", *Pensamiento Constitucional*, Nº 22, pp. 255-290.
- SAURA DE LA CAMPA, Elena, y COELLO CREMADES, Raquel, 2016: "Guía para la transversalización de la perspectiva de género en los programas, iniciativas y proyectos adscritos de la cooperación iberoamericana". Disponible en: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/GUIA-TPG-ESP-WEB.pdf> [Fecha de consulta: 20.5.2020].
- SERRA, María Laura, 2017: *Mujeres con discapacidad: sobre la discriminación y opresión interseccional*. Madrid: Dykinson.
- STANG ALVA, María Fernanda, 2011: *Las personas con discapacidad en América Latina: del reconocimiento jurídico a la desigualdad real*, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y El Caribe.
- VÁZQUEZ FERREIRA, Miguel Ángel, 2008: "La construcción social de la discapacidad: Hábitos, estereotipos y exclusión social", *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, Vol. 17, Nº 1, pp. 221-232.

WORLD HEALTH ORGANIZATION and THE WORLD BANK, 2011: *World Report on Disability*. Disponible en: <https://www.who.int/teams/noncommunicable-diseases/sensory-functions-disability-and-rehabilitation/world-report-on-disability> [Fecha de consulta: 17.8.2021].

ZÚÑIGA AÑASCO, Yanira, 2018: "Cuerpo, género y Derecho. Apuntes para una teoría crítica de las relaciones entre cuerpo, poder y subjetividad", *Ius et Praxis*, Vol. 24, N° 3, pp. 209-254.

Legislación citada

ARGENTINA:

LEY 26.653, Acceso a la información pública, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 26 de noviembre de 2010.

LEY 24.013, Ley Nacional de Empleo, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 5 de diciembre de 1991.

LEY 24.308, Mantiene la vigencia de las concesiones otorgadas a personas discapacitadas, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 11 de enero de 1994.

LEY 23.021, Modifica el artículo 23 de la Ley 22.431, referente al Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, con el fin de que los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas puedan optar por efectuar la deducción prevista, en el impuesto a las Ganancias o sobre los Capitales, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 7 de diciembre de 1983.

LEY 25.689, Modificación de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 2 de enero de 2003.

LEY 26.816, Régimen federal de empleo protegido para personas con discapacidad, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 7 de enero de 2013.

LEY 22.431, Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 16 de marzo de 1981.

LEY 24.314, Sistema de protección integral de los discapacitados, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 8 de abril de 1994.

LEY 24.147, Talleres protegidos de producción, publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina el 21 de octubre de 1992.

BOLIVIA:

LEY 223, Ley general para personas con discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia el 2 de marzo de 2012.

LEY 977, Ley de inserción laboral y de ayuda económica para personas con discapacidad, publicada en la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia el 26 de septiembre de 2017.

BRASIL:

LEI 7853, Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência-Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências, publicada en el Diário Oficial da União el 25 de octubre de 1989).

LEI 10.098, Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências, publicada en el Diário Oficial da União el 19 de diciembre de 2000.

LEI 13.146, Estatuto da pessoa com deficiência, publicada en el Diário Oficial da União el 6 de julio de 2015.

CHILE:

CÓDIGO del Trabajo, publicado el 16 de enero de 2003.

LEY 20.422, Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, publicada el 10 de febrero de 2010.

LEY 21.015, Incentiva la Inclusión laboral de personas con discapacidad al mundo laboral, publicada el 15 de junio de 2017.

LEY 20.940, Moderniza el sistema de relaciones laborales, publicada el 8 de septiembre de 2016.

LEY 20.957, Permite que personas en situación de discapacidad puedan ser nombradas en cargos de juez o notario, publicada el 29 de octubre de 2016.

COLOMBIA:

LEY 1.618, Establece las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, publicada el 27 de febrero de 2013.

LEY 361, Establece mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones, publicada el 11 de febrero de 1997.

LEY 1221, Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, publicada el 16 de julio de 2008.

LEY 1.429, Expide la ley de formalización y generación de empleo, publicada el 29 de diciembre de 2010.

LEY 1607, Expide normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones, publicada el 26 de diciembre de 2012.

COSTA Rica:

CÓDIGO del Trabajo, publicado el 27 de agosto de 1943.

LEY 9.303, Creación del consejo nacional de personas con discapacidad, publicada el 26 de junio de 2015.

LEY 8.862, Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público, publicada el 11 de noviembre de 2010.

LEY 7.600, Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, publicada el 29 de mayo de 1996.

CUBA:

CÓDIGO del Trabajo, publicado el 17 de junio de 2013.

ECUADOR:

CÓDIGO del Trabajo, publicado el 16 de diciembre de 2005.

LEY Orgánica de discapacidades, publicada el 25 de septiembre de 2012.

LEY Orgánica del Servicio Público, publicada el 6 de octubre de 2010.

EL SALVADOR:

LEY de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, publicada el 24 de mayo de 2000.

LEY especial de inclusión de las personas con discapacidad, publicada el 3 de septiembre de 2020.

ESPAÑA:

REAL Decreto Legislativo 1-2013, Aprueba el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, publicado el 3 de diciembre de 2013.
LEY 53-2003, publicada el 11 de diciembre de 2003.

GUATEMALA:

DECRETO 16-2008, Ley de aprobación de la política nacional en discapacidad y plan de acción, publicado el 4 de abril de 2008.
DECRETO 135-96, Ley de atención a las personas con discapacidad, publicado el 9 de enero de 1997.

HONDURAS:

DECRETO 160-2005, Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad, publicado el 30 de septiembre de 2005.

MÉXICO:

LEY del impuesto sobre la renta, publicada el 11 de diciembre de 2013.
LEY federal del trabajo, publicada el 1 de abril de 1970.
LEY federal para prevenir y eliminar la discriminación, publicada el 11 de junio de 2003.
LEY general para la inclusión, publicada el 30 de mayo de 2011.

NICARAGUA:

CÓDIGO del Trabajo, publicado el 30 de octubre de 1996.
LEY 822, Ley de concertación tributaria, publicada el 17 de diciembre de 2012.
LEY 763, Ley de los derechos de las personas con discapacidad, publicada el 13 de abril de 2011.

PANAMÁ:

LEY 15, Reforma la ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, publicada el 6 de junio de 2016.

PARAGUAY:

LEY 5.115, Crea el ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, publicada el 4 de diciembre de 2013.
LEY 4.934, De accesibilidad al medio físico para las personas con discapacidad, publicada el 28 de junio de 2013.
LEY 4.951, De inserción al empleo juvenil, publicada el 25 de junio de 2013.
LEY 1.626, De la función pública, publicada el 28 de diciembre de 2000.
LEY 4.962, Establece beneficios para los empleadores, a los efectos de incentivar la incorporación de personas con discapacidad en el sector privado, publicada el 2 de agosto de 2013.
LEY 122, Establece derechos y privilegios para los impedidos, publicada el 8 de enero de 1991.
LEY 2.479, Establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, publicada el 26 de octubre de 2004.
LEY 5.421, Igualdad de oportunidades en la formación para el trabajo de las personas con discapacidad, publicada el 6 de mayo de 2015.
LEY 6.470, Modifica el artículo 9° de la ley 213/1993, que establece el código del trabajo, publicada el 26 de diciembre de 2019.
LEY 3.585, Modifica los artículos 1°, 4° y 6° de la ley N° 2479/04 que establece la obligatoriedad de la incorporación de personas con discapacidad en las instituciones públicas, publicada el 3 de septiembre de 2008.

PERÚ:

LEY 29.973, Ley general de la persona con discapacidad, publicada el 24 de diciembre de 2012.

DECRETO legislativo 1.417, Promueve la inclusión de las personas con discapacidad, publicado el 13 de septiembre de 2018.

PORTUGAL:

CÓDIGO de Trabalho, publicado el 2 de diciembre de 2009.

LEI 38, Define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência, publicada el 18 de agosto de 2004.

LEI 29, Estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60%, em todos os serviços e organismos da administração central, regional autónoma e local, publicada el 2 de marzo de 2001.

REPÚBLICA DOMINICANA:

CÓDIGO del Trabajo, publicado el 29 de mayo de 1992.

LEY 41-08, De función pública y crea la secretaria de estado de administración pública, publicada el 16 de enero de 2008.

LEY 5-13, Sobre discapacidad, publicada el 1 de enero de 2013.

URUGUAY:

LEY 19.841, Estatuto del funcionario del servicio exterior de la república, publicada el 31 de diciembre de 2019.

LEY 19.133, Fijación de normas sobre el fomento del empleo juvenil y derogación de la ley de empleo juvenil, publicada el 16 de octubre de 2013.

LEY 18.651, Ley de protección integral de personas con discapacidad, publicada el 3 de septiembre de 2010.

LEY 19.689, Nuevos puestos de trabajo, se establecen incentivos para su generación, publicada el 8 de noviembre de 2018.

LEY 19.691, Promoción del trabajo para personas con discapacidad, publicada el 8 de noviembre de 2018.

VENEZUELA:

LEY Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada el 26 de julio de 2005.

LEY Orgánica del Sistema de Seguridad Social, publicada el 30 de abril de 2012.

LEY Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada el 7 de mayo de 2012.

LEY para las personas con discapacidad, publicada el 5 de enero de 2007.

INTERNACIONAL.

CONVENCIÓN para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada el 18 de diciembre de 1979. Publicada en Chile el 9 de diciembre de 1989.

CONVENCIÓN sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada el 13 de diciembre de 2006. Publicada en Chile el 17 de septiembre de 2008.

Anexo 1. Académicos colaboradores

País	Nombre	Afiliación Institucional
Argentina	Carolina Fathala	Universidad Nacional de Córdoba
	Carolina Saad	Universidad Nacional de Córdoba
	Carolina Santostefano	Universidad de Buenos Aires
Bolivia	Boris Wilson Arias López	Universidad Mayor de San Andrés
	Karina Ingrid Medinaceli Díaz	Universidad Mayor de San Andrés
Brasil	Sofía Vilela De Moraes e Silva	Escuela Superior del Ministerio Público del Estado de São Paulo
	Ana María Risolia Navarro	Universidad de São Paulo
Colombia	Juliana Patricia Morad Acero	Pontificia Universidad Javeriana
	Laura Saiz Guzmán	Red Empleo con Apoyo RECA
Costa Rica	Jorge Olosa Álvarez	Universidad de Costa Rica
	Melissa Benavides Víquez	Universidad La Salle
Cuba	Lisbeth Infante Ruiz	Universidad de Holguín
	Yaumara Milagros Sánchez Feal	Universidad de Las Tunas
Ecuador	Jorge Jaramillo Villamagua	Universidad Nacional de Loja
	Patricio Peñafiel Rodríguez	Universidad Nacional del Chimborazo
	Segundo Walter Parra Molina	Universidad Nacional del Chimborazo
El Salvador	Nelson González	Universidad Doctor José Matías Delgado
	Emilia Gallegos	Universidad Doctor José Matías Delgado
	William Rafael Rebolledo Alvarado	Universidad Francisco Gavidia
España	Carlos De Fuentes García-Romero De Tejada	Universidad Complutense de Madrid
	Nuria De Nieves Nieto	Universidad Complutense de Madrid
	Patricia Nieto Rojas	Universidad Carlos III de Madrid

País	Nombre	Afiliación Institucional
Guatemala	Daniel Domingo Cabrera	Instituto de Estudios de Trabajo de Guatemala
	Luis Ricardo González Rodríguez	Universidad Rafael Landívar
Honduras	Jorge Herrera Flores	Universidad Nacional Autónoma de Honduras
México	Arturo Azuara Flores	Universidad de Monterrey
	Guillermo Terán Esparza	Universidad de Monterrey
	Roberto Gerardo López Jiménez	Universidad Anáhuac
	Andrés Lobato Zepeda	Universidad Autónoma de Guadalajara
Nicaragua	Alberto Jerónimo Altamirano Escobar	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
	Karla Guisselle Matus Roa	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
	Denis Rojas Lanuza	Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua
Panamá	Anayansi Turner Yau	Universidad de Panamá
	Samuel Rivera Valencia	Universidad Católica Santa María La Antigua
Paraguay	Carlos Mancuello Egusquiza	Universidad Nacional del Este
	Jessica Dohmen	Universidad Autónoma de Encarnación
	Juan Prieto Franco	Universidad María Serrana
	Yonny Flick	Universidad Autónoma de Encarnación
Perú	Katty Caballero Segá	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
	Renata Bregaglio Lazarte	Pontificia Universidad Católica del Perú
	Renato Constantino Gaycho	Pontificia Universidad Católica del Perú

País	Nombre	Afiliación Institucional
Portugal	Ana Isabel Soares Pinto	Universidade de Lisboa
	João Carlos Loureiro	Universidade de Coimbra
República Dominicana	Pedro Gálvez Cuevas	Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña
Uruguay	Federico Rosenbaum Carli	Universidad Católica del Uruguay
	Eduardo Esteva Gallicchio	Universidad de Montevideo
	Magdalena Balestero Casanova	Universidad Católica del Uruguay
Venezuela	Andrés Carrasquero Stolk	Universidad Católica Andrés Bello
	Jennifer Quintero	Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
	María Annia González	Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
