PARTIDO ACCIÓN NACIONAL

“Análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad”

C. Juan José Rojas Torres.

Marzo 2026

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 4

II. JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 8
- A) JUSTIFICACIÓN SOCIAL 8
- B) JUSTIFICACIÓN JURÍDICA (DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN) 9
- C) JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA (MERCADO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD) 10
- D) JUSTIFICACIÓN POLÍTICA E INSTITUCIONAL 11
- E) APORTACIÓN ACADÉMICA Y ORIGINALIDAD DEL ESTUDIO 12

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 12
- A) OBJETIVO GENERAL 13
- B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS 13
- C) PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN 14
- D) ALCANCES Y LIMITACIONES DE LOS OBJETIVOS 15

IV. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA 16
- A) DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL 16
- B) DIMENSIONES DEL PROBLEMA 17

V. MARCO TEÓRICO 20
- A) ENFOQUES TEÓRICOS FUNDAMENTALES 21
- B) CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD 26
- C) PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA AL ÁMBITO LABORAL 31
- D) MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL 43
- E) MARCO NORMATIVO NACIONAL 47

VI. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS 52
- A) HIPÓTESIS GENERAL 52
- B) HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 53
- C) VARIABLES DE ESTUDIO 54
- D) INDICADORES DE MEDICIÓN 55
- E) OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 57

VII. PRUEBAS EMPÍRICAS Y CUALITATIVAS DE LA HIPÓTESIS 58
- A) DISEÑO METODOLÓGICO 58
- B) ANÁLISIS EMPÍRICO 62
- C) ANÁLISIS CUALITATIVO 70

VIII. ANÁLISIS DE RESULTADOS 91
- A) CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 91
- B) IDENTIFICACIÓN DE PATRONES ESTRUCTURALES 93
- C) HALLAZGOS CLAVE 94
- D) DISCUSIÓN FRENTE AL MARCO TEÓRICO 95

IX. CONCLUSIONES Y NUEVA AGENDA DE INVESTIGACIÓN 96
- A) CONFIRMACIÓN O REFUTACIÓN DE LA HIPÓTESIS 97
- B) IMPLICACIONES JURÍDICAS 98
- C) IMPLICACIONES EN POLÍTICA PÚBLICA 99

D) RECOMENDACIONES 100
E) PROPUESTA DE MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL 101
F) POSIBLES LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS 102
G) CONCLUSIÓN GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN 102

X. BIBLIOGRAFÍA 107

I. INTRODUCCIÓN

Este documento se enmarca en una actividad de investigación orientada a analizar y proponer soluciones a una problemática nacional de gran relevancia: la necesidad de fortalecer la participación política de las mujeres, particularmente en el ámbito de los partidos políticos. No obstante, dicha problemática no puede ser comprendida de manera aislada ni circunscribirse exclusivamente al ámbito político-electoral, en tanto se encuentra estrechamente vinculada con condiciones estructurales más amplias que inciden en la participación de las mujeres en la vida pública. Entre estas condiciones, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad ocupa un lugar central, especialmente cuando se trata de grupos que enfrentan formas múltiples de exclusión, como es el caso de las mujeres con discapacidad.

En este sentido, la presente investigación se sitúa en la intersección entre la igualdad de género, la inclusión de las personas con discapacidad y el derecho al trabajo, partiendo de la premisa de que la participación plena en la vida pública (incluida la política) se encuentra condicionada por la posibilidad de acceder a condiciones materiales que garanticen autonomía, independencia económica y reconocimiento social. Desde esta perspectiva, el análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad constituye un elemento estructural para la consolidación de una democracia sustantiva.

En esta investigación, se verá que, a pesar de los avances normativos registrados en las últimas décadas, tanto en el ámbito nacional como internacional, la evidencia empírica muestra que las mujeres con discapacidad continúan enfrentando barreras significativas para incorporarse al mercado laboral, mantenerse en él y desarrollarse profesionalmente. Esta situación revela una disociación entre el reconocimiento formal de derechos y su efectividad en la práctica, lo que plantea interrogantes relevantes sobre la capacidad del derecho para incidir en la transformación de las condiciones sociales (Ferrajoli, 2001).

El fenómeno objeto de estudio se caracteriza por su complejidad, en tanto involucra la interacción de múltiples factores que operan de manera simultánea. La literatura especializada ha evidenciado que la discriminación se presenta como el resultado de la convergencia de distintas categorías que generan experiencias específicas de exclusión (Crenshaw, 1989). En el caso de las mujeres con discapacidad, esta convergencia produce formas particulares de desigualdad que no pueden ser comprendidas desde enfoques tradicionales que analizan el género o la discapacidad de manera separada.

Desde una perspectiva jurídica, el análisis del acceso laboral de este grupo adquiere especial relevancia en el contexto del Estado constitucional de derecho, en el que la igualdad y la no discriminación se configuran como principios rectores del orden jurídico. Instrumentos como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer establecen obligaciones claras para los Estados en materia de inclusión laboral (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1979; 2006). Sin embargo, la persistencia de desigualdades evidencia la existencia de un déficit en la implementación de estos estándares.

A partir de estas consideraciones, la presente investigación tiene como objetivo general analizar las condiciones de acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México, identificando las barreras estructurales que limitan el ejercicio efectivo de sus derechos y evaluando la eficacia del marco normativo y de las políticas públicas orientadas a su inclusión. Este objetivo se articula en torno a una serie de objetivos específicos, entre los que destacan el análisis del marco jurídico aplicable, la identificación de patrones de desigualdad en el mercado laboral y la evaluación de las políticas públicas existentes.

En correspondencia con estos objetivos, la investigación se orienta a responder las siguientes preguntas centrales: ¿en qué medida el marco normativo vigente garantiza el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en condiciones de igualdad sustantiva?, ¿cuáles son las principales barreras que enfrentan en su inserción y permanencia en el empleo?, ¿cómo incide la intersección entre género y discapacidad en estas condiciones?, y ¿qué modificaciones normativas e institucionales son necesarias para garantizar una inclusión efectiva?

La metodología adoptada en este estudio responde a la complejidad del fenómeno analizado. Se trata de una investigación de enfoque mixto, que combina herramientas cuantitativas y cualitativas con el propósito de obtener una comprensión integral del problema. Por un lado, el análisis cuantitativo permite identificar patrones generales de participación laboral, así como evidenciar brechas entre distintos grupos poblacionales. Por otro, el enfoque cualitativo posibilita explorar dimensiones que no son capturables mediante datos estadísticos, tales como la incidencia de estereotipos, las prácticas institucionales y las experiencias individuales de exclusión.

En términos de diseño, la investigación se configura como un estudio no experimental de carácter analítico y transversal. En la inteligencia de que no se manipulan variables ni se establecen condiciones controladas, por el contrario, se analizan fenómenos tal como se presentan en la realidad. Asimismo, el estudio incorpora un componente comparativo que permite contrastar la situación de las mujeres con discapacidad con otros grupos, así como con experiencias internacionales relevantes.

La integración de estos enfoques metodológicos responde a la necesidad de articular el análisis normativo con la evidencia empírica. Como ha señalado Sen (1999), la evaluación de las condiciones de vida de las personas debe considerar las oportunidades reales disponibles. En este sentido, la investigación busca no sólo

describir la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, sino comprender las causas que la explican.

El desarrollo del documento se estructura en varios capítulos que abordan el fenómeno desde distintas perspectivas. En primer lugar, se presenta la justificación de la investigación, destacando su relevancia social, jurídica, económica e institucional. Posteriormente, se establecen los objetivos y el planteamiento del problema, delimitando el ámbito de estudio y las dimensiones analíticas. El marco teórico proporciona las herramientas conceptuales necesarias para comprender el fenómeno, incorporando enfoques como la igualdad sustantiva, la interseccionalidad y el enfoque de capacidades.

En los capítulos posteriores, se desarrolla la formulación de hipótesis y se presenta el análisis empírico, que permite contrastar las proposiciones teóricas con la realidad observada. Finalmente, se ofrecen conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad, así como una agenda de investigación futura.

La relevancia de este estudio radica en su potencial para incidir en la formulación de políticas públicas y en la interpretación del derecho. La inclusión laboral de las mujeres con discapacidad no puede ser concebida como un objetivo marginal, sino como un elemento esencial para la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

De tal suerte que, la investigación parte de la convicción de que el derecho, en tanto instrumento de regulación social, debe ser capaz de responder a las transformaciones de la realidad y de contribuir a la eliminación de las desigualdades estructurales. El análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad ofrece una oportunidad para evaluar esta capacidad y para proponer alternativas que permitan avanzar hacia una igualdad sustantiva.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A) JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El estudio del acceso laboral de las mujeres con discapacidad se justifica, en primer término, por la necesidad de visibilizar una realidad que, pese a su magnitud, ha sido históricamente marginal en el debate público. La exclusión de este grupo no responde únicamente a condiciones individuales, sino a estructuras sociales que reproducen desigualdades a partir de la interacción entre género y discapacidad, generando formas específicas de subordinación que no pueden ser comprendidas desde enfoques aislados (Crenshaw, 1989).

Diversos organismos internacionales han señalado que las mujeres con discapacidad enfrentan barreras múltiples en educación, empleo y participación social, lo que limita de manera significativa su autonomía y su integración plena en la sociedad (UN Women, 2018). Esta exclusión constituye una afectación directa a la dignidad humana, en tanto limita la capacidad de las personas para tomar decisiones sobre su propio proyecto de vida.

En este sentido, el trabajo debe ser comprendido como un elemento constitutivo de la ciudadanía social. Como sostiene Sen (1999), la privación de oportunidades reales (entre ellas el acceso al empleo) constituye una forma de limitación de las libertades fundamentales. Desde esta perspectiva, la exclusión laboral de las mujeres con discapacidad implica una reducción de sus capacidades para participar plenamente en la vida social.

La justificación social de la investigación radica, entonces, en la necesidad de contribuir a la comprensión de estas dinámicas de exclusión, visibilizando un

fenómeno que refleja las limitaciones estructurales de la sociedad para garantizar condiciones de igualdad.

B) JUSTIFICACIÓN JURÍDICA (DERECHOS HUMANOS Y NO DISCRIMINACIÓN)

Desde el plano jurídico, la investigación se inscribe en la necesidad de evaluar la eficacia de los sistemas normativos en materia de derechos humanos. El derecho internacional ha consolidado el principio de igualdad y no discriminación como un eje rector del orden jurídico, reconociendo su carácter fundamental y su aplicabilidad transversal en todos los ámbitos (Fredman, 2011).

En el caso específico de las personas con discapacidad, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los Estados deben garantizar el acceso al trabajo en condiciones de igualdad, incorporando elementos como la accesibilidad y los ajustes razonables (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006). No obstante, la existencia de este marco normativo no ha eliminado las desigualdades en la práctica, lo que plantea interrogantes sobre la capacidad del derecho para incidir en la realidad social.

Asimismo, la CEDAW reconoce la obligación de los Estados de eliminar la discriminación en el empleo, lo que abarca más allá de la prohibición de prácticas excluyentes, para comprender la adopción de medidas para garantizar igualdad de oportunidades (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1979). La articulación de ambos instrumentos permite sostener que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad se encuentra protegido por un doble marco normativo que refuerza su exigibilidad.

La investigación se justifica, en este sentido, como un ejercicio crítico orientado a evaluar la efectividad de estas normas. Como señala Ferrajoli (2001), la existencia

de derechos en el plano normativo no garantiza su realización, lo que hace necesario analizar los mecanismos mediante los cuales se materializan o se ven obstaculizados.

De igual manera, el estudio permite profundizar en la interseccionalidad como categoría jurídica. Aunque su desarrollo ha sido principalmente teórico, su incorporación en la práctica judicial y administrativa sigue siendo limitada. Analizar el caso de las mujeres con discapacidad permite evidenciar la necesidad de que el derecho evolucione hacia enfoques más complejos que reconozcan la interacción de múltiples factores de discriminación.

C) JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA (MERCADO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD)

Desde una perspectiva económica, la exclusión laboral de las mujeres con discapacidad representa una pérdida significativa de capital humano. La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral tiene efectos negativos en la productividad y en el crecimiento económico, al limitar la utilización de talento disponible (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

En el caso de las mujeres con discapacidad, esta pérdida se ve agravada por la desigualdad de género, lo que reduce aún más su participación económica. Estudios recientes han demostrado que la inclusión laboral de grupos históricamente excluidos contribuye a mejorar el desempeño económico de las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Sin embargo, la investigación permite cuestionar los criterios tradicionales de productividad, que suelen basarse en estándares homogéneos que no consideran la diversidad de capacidades. Como plantea Nussbaum (2011), una evaluación justa

del desarrollo humano debe considerar las capacidades reales de las personas, y no únicamente su rendimiento en términos económicos.

En este sentido, la justificación económica del estudio propone una revisión crítica de los modelos de valoración del trabajo. La inclusión laboral de las mujeres con discapacidad no debe ser entendida únicamente como una estrategia económica, sino como un componente de un modelo de desarrollo más equitativo.

D) JUSTIFICACIÓN POLÍTICA E INSTITUCIONAL

El análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad tiene implicaciones directas en el ámbito político e institucional, particularmente en lo relativo a la capacidad del Estado para cumplir con sus obligaciones en materia de derechos humanos.

El marco normativo vigente impone al Estado el deber de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos, lo que incluye la adopción de políticas públicas orientadas a la inclusión laboral. Sin embargo, la evidencia muestra que la implementación de estas políticas enfrenta limitaciones derivadas de la fragmentación institucional y de la falta de coordinación entre dependencias (CONAPRED, 2018).

Asimismo, la investigación permite evidenciar la necesidad de fortalecer los mecanismos de evaluación de políticas públicas. Como señala la OCDE (2020), la efectividad de las políticas de inclusión depende en gran medida de la capacidad de los Estados para medir su impacto y ajustar sus estrategias en función de los resultados obtenidos.

Desde una perspectiva política, la investigación contribuye a la construcción de una agenda pública más inclusiva, al visibilizar un problema que no siempre ocupa un lugar prioritario en las políticas gubernamentales. La inclusión laboral de las mujeres

con discapacidad es un componente esencial de la justicia social y del desarrollo democrático.

E) APORTACIÓN ACADÉMICA Y ORIGINALIDAD DEL ESTUDIO

La principal aportación académica de la investigación radica en la integración de distintos enfoques analíticos para abordar el acceso laboral de las mujeres con discapacidad. En ese sentido, la literatura existente ha tendido a estudiar por separado las dimensiones de género y discapacidad, lo que ha limitado la comprensión de las dinámicas de exclusión (Mitra, 2017).

Al incorporar la interseccionalidad como eje analítico, el estudio ofrece una perspectiva más completa del fenómeno, permitiendo identificar formas específicas de desigualdad que no son visibles desde enfoques tradicionales. Esta aproximación se alinea con los desarrollos teóricos contemporáneos que buscan superar las limitaciones de las categorías analíticas aisladas (Crenshaw, 1989).

Asimismo, la investigación aporta al campo jurídico al vincular el análisis normativo con la evidencia empírica. Esta integración permite evaluar la efectividad del derecho en contextos reales, contribuyendo al desarrollo de una teoría jurídica más cercana a la realidad social.

Finalmente, la originalidad del estudio radica en su vocación aplicada. Las conclusiones no son meramente un análisis descriptivo, el aporte realizado tiene la intención de generar insumos para la formulación de políticas públicas y reformas normativas. En este sentido, la investigación demuestra que el conocimiento académico puede desempeñar un papel relevante en la transformación colectiva.

III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A) OBJETIVO GENERAL

El objetivo general que se formula para la presente investigación consiste en el siguiente:

“Analizar, desde una perspectiva jurídica, interseccional y empírica, las condiciones de acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México, con el propósito de identificar las barreras estructurales que limitan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva, así como evaluar la eficacia del marco normativo y de las políticas públicas orientadas a su inclusión.”

La formulación de este objetivo responde a la necesidad de superar aproximaciones fragmentadas al fenómeno, integrando el análisis normativo con la evidencia empírica. En este sentido, el estudio busca explicar sus causas y evaluar la capacidad del derecho para incidir en su transformación.

La incorporación de la perspectiva interseccional encuentra sustento en la literatura especializada, que ha demostrado que las formas de discriminación no operan de manera aislada, sino mediante la interacción de múltiples factores que generan experiencias diferenciadas de exclusión (Crenshaw, 1989). Bajo esta lógica, el acceso laboral de las mujeres con discapacidad no puede ser comprendido sin atender la convergencia entre género y discapacidad como ejes estructurantes de desigualdad.

B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo general, se establecen los siguientes objetivos específicos:

1. Analizar el marco normativo nacional e internacional en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación, particularmente en lo relativo al derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad;
2. Examinar las condiciones actuales de acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México, a partir del análisis de datos empíricos e institucionales;
3. Identificar las principales barreras estructurales, culturales, físicas e institucionales que limitan la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad;
4. Evaluar la eficacia de las políticas públicas existentes en materia de inclusión laboral, considerando su capacidad para atender la discriminación interseccional; y
5. Proponer lineamientos jurídicos y de política pública orientados a mejorar el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en condiciones de igualdad sustantiva.

C) PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Los objetivos planteados se articulan en torno a un conjunto de preguntas de investigación que orientan el desarrollo del estudio, consistentes en las siguientes:

1. ¿En qué medida el marco normativo vigente en México garantiza el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en condiciones de igualdad sustantiva?
2. ¿Cuáles son las principales barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad para acceder al empleo y mantenerse en él?
3. ¿Cómo incide la intersección entre género y discapacidad en las condiciones de acceso laboral?
4. ¿Qué tan efectivas son las políticas públicas existentes para promover la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad?

5. ¿Qué modificaciones normativas e institucionales son necesarias para garantizar la igualdad sustantiva en el acceso al trabajo?

D) ALCANCES Y LIMITACIONES DE LOS OBJETIVOS

La delimitación de los alcances y limitaciones resulta indispensable para contextualizar los resultados de la investigación y evitar interpretaciones que excedan el ámbito de estudio.

En cuanto a los alcances, la investigación se centra en el análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México, integrando dimensiones jurídicas, sociales y empíricas. El estudio permite identificar patrones estructurales de desigualdad, evaluar la eficacia del marco normativo y proponer líneas de acción para mejorar la inclusión laboral. Asimismo, la incorporación de la perspectiva interseccional constituye un aporte relevante, al permitir una comprensión más profunda del fenómeno.

No obstante, el estudio presenta ciertas limitaciones que deben ser reconocidas. En primer lugar, la disponibilidad de información desagregada por género y discapacidad es limitada, lo que dificulta el análisis detallado de algunos aspectos. Esta limitación ha sido señalada en estudios internacionales como un obstáculo para el diseño de políticas públicas efectivas (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

En segundo término, el análisis empírico se basa en información institucional y en estudios de caso, lo que puede restringir la generalización de los resultados. Sin embargo, esta limitación se ve compensada por la profundidad del análisis cualitativo, que permite identificar dinámicas estructurales relevantes.

Finalmente, es importante señalar que la investigación no pretende agotar el estudio del fenómeno. Lo que se busca es ofrecer una aproximación integral que pueda

servir como base para futuras investigaciones. En este sentido, los resultados deben ser interpretados como parte de un proceso más amplio de construcción de conocimiento.

IV. PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

A) DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL

El problema que da origen a la presente investigación se sitúa en la tensión existente entre el reconocimiento normativo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y la persistencia de desigualdades materiales en el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México. Esta tensión refleja una disociación estructural entre el plano jurídico y la realidad social, en la que los derechos reconocidos formalmente no logran materializarse de manera efectiva.

En términos jurídicos, el ordenamiento nacional e internacional establece con claridad la prohibición de discriminar por razones de género o discapacidad, así como la obligación de garantizar condiciones de igualdad sustantiva en el acceso al empleo (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006). Sin embargo, la evidencia empírica muestra que las mujeres con discapacidad continúan enfrentando obstáculos significativos para incorporarse al mercado laboral, mantenerse en él y desarrollarse profesionalmente.

El problema central, por tanto, puede formularse en los siguientes términos:

¿Por qué, a pesar de la existencia de un marco normativo robusto en materia de igualdad y no discriminación, las mujeres con discapacidad en México enfrentan condiciones estructurales que limitan su acceso al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva?

Esta pregunta busca ir más allá de identificar la existencia de desigualdades, busca explicar las causas que las generan y las reproducen. En este sentido, el problema se ubica en un nivel estructural, en tanto implica la interacción de factores jurídicos, sociales, económicos e institucionales que operan de manera simultánea.

Asimismo, el planteamiento del problema incorpora una dimensión crítica respecto del papel del derecho. Como ha señalado Ferrajoli (2001), la eficacia de los derechos depende de las condiciones materiales que permiten su ejercicio. Bajo esta perspectiva, el análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad se convierte en un campo privilegiado para evaluar la capacidad del derecho para incidir en la realidad social.

Finalmente, es importante señalar que el problema abarca la calidad de las condiciones laborales. La inclusión no puede ser entendida únicamente en términos cuantitativos, sino que debe considerar aspectos como la estabilidad, la remuneración y las oportunidades de desarrollo, en línea con el concepto de trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

B) DIMENSIONES DEL PROBLEMA

La complejidad del fenómeno analizado exige su descomposición en distintas dimensiones, que permitan identificar los factores que inciden en la exclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Estas dimensiones no operan de manera aislada, se encuentran interrelacionadas, configurando un entramado de desigualdades que se refuerzan mutuamente.

1. DIMENSIÓN ESTRUCTURAL

La dimensión estructural del problema se refiere a las condiciones sistémicas que generan y reproducen desigualdades en el acceso al empleo. Estas condiciones se encuentran arraigadas en la organización misma de la sociedad y del mercado

laboral, y no pueden ser modificadas únicamente mediante intervenciones puntuales.

Uno de los elementos centrales de esta dimensión es la segmentación del mercado laboral, que asigna a distintos grupos posiciones diferenciadas en función de características como el género o la discapacidad. Las mujeres, en general, tienden a concentrarse en sectores menos remunerados y con menores oportunidades de desarrollo, fenómeno que se intensifica en el caso de las mujeres con discapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Asimismo, la dimensión estructural incluye la distribución desigual del trabajo de cuidados, que recae de manera desproporcionada en las mujeres. Esta situación limita su disponibilidad para participar en el empleo remunerado y condiciona sus trayectorias laborales. Como ha señalado la literatura especializada, el trabajo no remunerado constituye uno de los principales factores que explican la desigualdad de género en el mercado laboral (UN Women, 2018).

Otro aspecto relevante es la desigualdad en el acceso a la educación y la capacitación, que afecta de manera particular a las personas con discapacidad. La falta de oportunidades educativas limita sus posibilidades de inserción laboral y contribuye a la reproducción de la exclusión.

Desde esta perspectiva, la dimensión estructural permite comprender que el problema se origina en condiciones sociales que restringen las oportunidades disponibles.

2. BARRERAS FÍSICAS Y TECNOLÓGICAS

La segunda dimensión del problema se relaciona con la existencia de barreras físicas y tecnológicas que dificultan la participación de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

Estas barreras incluyen la falta de accesibilidad en la infraestructura, como edificios, transporte y espacios de trabajo, así como la ausencia de tecnologías de apoyo que permitan a las personas desempeñar sus funciones en condiciones adecuadas. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce la accesibilidad como un requisito indispensable para el ejercicio de los derechos, incluyendo el derecho al trabajo (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

No obstante, la investigación ha evidenciado que la accesibilidad también abarca aspectos como los procesos de contratación, la comunicación interna y el uso de tecnologías digitales. La falta de adaptación en estos ámbitos puede generar formas de exclusión que no siempre son visibles, pero que tienen un impacto significativo en las oportunidades laborales.

En el caso de las mujeres con discapacidad, estas barreras adquieren una dimensión adicional, en tanto interactúan con factores de género. Por ejemplo, la falta de accesibilidad en el transporte puede afectar de manera desproporcionada a las mujeres que además tienen responsabilidades de cuidado, limitando aún más su movilidad y su acceso al empleo.

La persistencia de estas barreras pone de manifiesto la insuficiencia de las medidas adoptadas hasta el momento y la necesidad de avanzar hacia un enfoque de accesibilidad universal.

3. BARRERAS CULTURALES Y ESTEREOTIPOS

La tercera dimensión del problema se refiere a los factores culturales que influyen en la exclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Estos factores se

manifiestan a través de estereotipos, prejuicios y prácticas sociales que condicionan la percepción de las capacidades de las personas.

En el ámbito laboral, los estereotipos pueden traducirse en decisiones de contratación que favorecen a determinados perfiles y excluyen a otros, aun cuando no existan criterios objetivos que justifiquen dicha exclusión. Las mujeres con discapacidad suelen ser percibidas como menos productivas o como personas que requieren mayores recursos, lo que reduce sus oportunidades de empleo (Mitra, 2017).

Asimismo, los estereotipos de género influyen en la asignación de roles sociales, reforzando la idea de que las mujeres deben asumir responsabilidades de cuidado, lo que limita su participación en el mercado laboral. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres con discapacidad, quienes enfrentan expectativas aún más restrictivas.

La literatura sobre interseccionalidad ha demostrado que estas formas de discriminación se refuerzan mutuamente, generando experiencias específicas de exclusión (Crenshaw, 1989). En este sentido, las barreras culturales condicionan las trayectorias laborales y las posibilidades de desarrollo profesional.

Desde una perspectiva jurídica, estas barreras plantean desafíos importantes, ya que no siempre se traducen en conductas explícitamente discriminatorias, lo que dificulta su identificación y sanción. No obstante, su impacto en la igualdad sustantiva es significativo, lo que exige la adopción de medidas orientadas a transformar las prácticas y percepciones sociales.

V. MARCO TEÓRICO

A) ENFOQUES TEÓRICOS FUNDAMENTALES

1. TEORÍA DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Es menester comenzar precisando que, la noción contemporánea de igualdad jurídica ha transitado desde una concepción formal (anclada en la idea de trato idéntico ante la ley) hacia una comprensión material o sustantiva que reconoce la existencia de desigualdades estructurales que requieren intervención normativa diferenciada. Este desplazamiento conceptual resulta particularmente relevante cuando se analizan colectivos históricamente excluidos, como es el caso de las mujeres con discapacidad, cuya situación no puede ser adecuadamente explicada ni atendida mediante un enfoque puramente formalista, en líneas siguientes se irá desarrollando esta circunstancia.

Así pues, en su formulación clásica, la igualdad ante la ley se erige como un principio de neutralidad normativa, en el que el legislador se abstiene de establecer distinciones arbitrarias entre sujetos. Pues deviene de imperante recordar que entre las características de las normas jurídicas destacan los aspectos general, abstracta y coercible. Sin embargo, tal neutralidad ha sido objeto de severas críticas desde la teoría jurídica contemporánea, al evidenciar que la aplicación uniforme de la norma en contextos de desigualdad estructural produce, en los hechos, efectos discriminatorios indirectos. En este sentido, la igualdad deja de ser un mandato de homogeneidad para convertirse en un imperativo de justicia distributiva.

Desde la perspectiva doctrinal, la igualdad sustantiva implica no sólo la prohibición de discriminación directa, sino también la obligación estatal de adoptar medidas positivas orientadas a remover obstáculos reales que impiden el ejercicio efectivo de derechos. Como sostiene Ronald Dworkin, el derecho a la igualdad no se agota en el trato igualitario, sino que exige que las instituciones públicas distribuyan recursos y oportunidades de manera que respeten la dignidad de todas las personas como iguales (Dworkin, 2000).

Esta dimensión material de la igualdad encuentra un desarrollo particularmente robusto en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, donde se ha consolidado la distinción entre discriminación directa e indirecta. La primera se configura cuando una norma o práctica establece explícitamente un trato diferenciado basado en categorías sospechosas; la segunda, en cambio, se manifiesta cuando disposiciones aparentemente neutrales generan efectos desproporcionadamente adversos sobre determinados grupos (Fredman, 2011).

En el caso específico de las mujeres con discapacidad, la discriminación adquiere una naturaleza compleja y acumulativa. No se trata únicamente de la suma de dos factores de exclusión (género y discapacidad) sino de la configuración de una experiencia cualitativamente distinta de desigualdad. Esta situación exige una lectura reforzada del principio de igualdad, que incorpore la interseccionalidad como herramienta analítica.

Por otra parte, la prohibición de discriminación ha sido reconocida como norma de *ius cogens* en el derecho internacional, lo que implica su carácter inderogable y su posición jerárquica superior dentro del orden jurídico internacional (Shelton, 2006), pues constituyen normas de carácter *erga onmes*. Esta característica, más allá de imponer a los Estados obligaciones de abstención, impone obligaciones de acción, particularmente en contextos donde las desigualdades estructurales se encuentran profundamente arraigadas.

La evolución jurisprudencial ha sido determinante en la consolidación de este paradigma. Tribunales constitucionales y cortes internacionales han desarrollado criterios interpretativos que amplían el alcance del principio de igualdad, incorporando elementos como la proporcionalidad, la razonabilidad y el análisis contextual. En este sentido, la igualdad deja de ser un concepto abstracto para convertirse en una herramienta operativa de transformación social.

2. TEORÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS

Es de estudiado derecho que, el desarrollo teórico de los derechos humanos ha experimentado una progresiva expansión tanto en su contenido como en sus mecanismos de garantía. Pues ha transitado de una concepción liberal centrada en libertades negativas, en el sentido de que ha evolucionado hacia un modelo integral que reconoce la interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos, incluidos aquellos de carácter económico, social y cultural.

La idea de derechos humanos como límites al poder estatal se complementa hoy con su dimensión prestacional, que impone obligaciones positivas a los Estados para asegurar condiciones materiales y formales mínimas que permitan el ejercicio efectivo de tales derechos. Esta transformación resulta esencial para comprender el acceso al trabajo como un derecho fundamental, particularmente en contextos de vulnerabilidad.

Autores como Luigi Ferrajoli han planteado que los derechos fundamentales constituyen garantías frente a los poderes públicos y privados, configurando un sistema de límites y vínculos que estructuran el Estado Constitucional (Ferrajoli, 2001). Desde esta perspectiva, el derecho al trabajo no puede limitarse a ser concebido como una libertad de acceso al mercado laboral, sino que es menester concebirlo como una prerrogativa que exige condiciones dignas, accesibles e inclusivas.

La incorporación del principio de dignidad humana como fundamento axiológico de los derechos humanos ha reforzado esta visión. La dignidad, entendida como valor inherente a toda persona, opera como criterio interpretativo que orienta la aplicación de las normas jurídicas hacia la protección de la persona en su integridad. En el caso de las mujeres con discapacidad, este principio adquiere especial relevancia, al exigir la eliminación de prácticas que perpetúan su exclusión o invisibilización.

Asimismo, la doctrina contemporánea ha enfatizado el carácter transversal de los derechos humanos, destacando su aplicabilidad en todos los ámbitos de la vida social, incluido el laboral. Esto implica que las relaciones de trabajo no pueden ser consideradas espacios ajenos a las obligaciones de respeto, protección y garantía de derechos fundamentales.

En este contexto, la accesibilidad y la inclusión se configuran como elementos esenciales del contenido del derecho al trabajo. Tildando de insuficiente el reconocer formalmente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar; toda vez que lo toral es asegurar que los entornos laborales sean efectivamente accesibles, eliminando barreras físicas, tecnológicas y actitudinales.

3. ENFOQUE DE CAPACIDADES (SEN Y NOSSBAUM)

El enfoque de capacidades representa una de las contribuciones más significativas al análisis contemporáneo de la justicia social. Desarrollado inicialmente por Amartya Sen y posteriormente sistematizado por Martha Nussbaum, este marco teórico propone desplazar la atención desde los recursos disponibles hacia las oportunidades reales de las personas para llevar a cabo proyectos de vida que valoran. A continuación, se explica.

A diferencia de los enfoques tradicionales centrados en la distribución de bienes o ingresos, el enfoque de capacidades pone énfasis en la libertad efectiva, entendida como la posibilidad real de elegir entre distintas opciones de vida. En este sentido, la pobreza y la exclusión no se definen únicamente en términos económicos, sino como privaciones de capacidades.

En el ámbito del acceso laboral, esta perspectiva permite identificar que las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad van más allá de la falta de empleo, puesto que incluyen restricciones en su capacidad para acceder, mantenerse y

desarrollarse en el trabajo. Factores como la falta de accesibilidad, la discriminación y la ausencia de apoyos adecuados limitan sus oportunidades reales, incluso cuando formalmente se reconoce su derecho al empleo.

Nussbaum (2011) propone una lista de capacidades centrales que deben ser garantizadas a todas las personas, entre las que se incluyen la integridad corporal, el control sobre el entorno y la participación en la vida económica. Estas capacidades adquieren una dimensión específica cuando se analizan desde la perspectiva de la discapacidad, ya que su realización depende en gran medida de la eliminación de barreras estructurales.

Por su parte, el enfoque de capacidades también introduce una dimensión ética en el análisis de las políticas públicas, al exigir que éstas se orienten a expandir las libertades reales de las personas. Esto implica que las políticas de inclusión laboral deben ser evaluadas por su capacidad para generar cambios efectivos en las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

4. INTERSECCIONALIDAD (GÉNERO, DISCAPACIDAD Y POBREZA)

La interseccionalidad constituye una herramienta analítica indispensable para comprender las múltiples formas de discriminación que afectan a determinados grupos sociales. Introducida por Kimberlé Crenshaw, esta perspectiva pone de relieve que las categorías de identidad (como género, raza o discapacidad) no operan de manera aislada, sino que interactúan entre sí generando experiencias específicas de exclusión.

En el caso de las mujeres con discapacidad, la interseccionalidad permite evidenciar que su situación no puede ser comprendida mediante el análisis separado de cada una de estas categorías. La discriminación que enfrentan es el resultado de la convergencia de múltiples factores que se refuerzan mutuamente, produciendo formas agravadas de exclusión.

La incorporación de esta perspectiva en el análisis jurídico implica reconocer la necesidad de diseñar respuestas normativas y políticas que atiendan esta complejidad. Las medidas generales de igualdad de género o de inclusión de personas con discapacidad resultan insuficientes si no consideran las particularidades de quienes se encuentran en la intersección de ambas categorías.

Asimismo, la interseccionalidad permite visibilizar la dimensión económica de la exclusión, destacando la relación entre discapacidad, género y pobreza. Diversos estudios han señalado que las mujeres con discapacidad presentan mayores niveles de pobreza, menor acceso a educación y menores oportunidades laborales en comparación con otros grupos (Mitra, 2017).

Esta realidad exige un enfoque integral que articule políticas de inclusión laboral con medidas de protección social, educación y salud. La interseccionalidad, en este sentido, es un principio orientador para la acción pública, no una mera herramienta analítica.

B) CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD

1. MODELO MÉDICO

La comprensión histórica de la discapacidad ha estado profundamente marcada por el paradigma médico-rehabilitador, cuya influencia más allá de manifestarse en el ámbito clínico, ha permeado estructuras jurídicas, institucionales y sociales de manera persistente. Este modelo parte de una premisa central: la discapacidad es una condición individual derivada de una deficiencia física, sensorial o intelectual que debe ser diagnosticada, tratada y, en la medida de lo posible, corregida. Bajo esta lógica, el sujeto es concebido primordialmente como paciente, lo cual produce una reducción de su identidad a la dimensión biológica de la limitación.

De tal forma que, esta concepción encuentra sus raíces en el desarrollo de la medicina moderna y en la consolidación de sistemas de clasificación diagnóstica que buscaban categorizar las desviaciones respecto de un estándar corporal considerado “normal”. En este contexto, la discapacidad se entiende como un problema localizado en el individuo, cuya solución recae en intervenciones médicas, terapéuticas o asistenciales. La consecuencia directa de esta aproximación es la invisibilización de los factores sociales que contribuyen a la exclusión de las personas con discapacidad.

Desde una perspectiva crítica, diversos autores han señalado que el modelo médico genera efectos normativos relevantes, en tanto legitima prácticas de segregación institucional, tales como la educación especial segregada o la exclusión del mercado laboral bajo criterios de “incapacidad” (Oliver, 1990). Este enfoque condiciona la forma en que el derecho conceptualiza la capacidad jurídica y la autonomía personal.

En el ámbito laboral, la influencia de este paradigma implica la persistencia de criterios de evaluación basados en la productividad estandarizada, lo que conduce a la exclusión de aquellas personas cuyas condiciones no se ajustan a tales parámetros. La discapacidad, en este sentido, se constituye como un factor de desventaja estructural, no por la condición en sí misma, sino por la forma en que las instituciones responden a ella.

Para ello, es imperante destacar que el modelo médico no es homogéneo ni estático. A lo largo del tiempo ha incorporado elementos de rehabilitación integral y ha contribuido al desarrollo de tecnologías de asistencia que han mejorado la calidad de vida de muchas personas. No obstante, su limitación fundamental radica en su incapacidad para abordar la dimensión social de la discapacidad, lo que ha motivado el surgimiento de paradigmas alternativos.

2. MODELO SOCIAL

La emergencia del modelo social de la discapacidad constituye un punto de inflexión en la forma de entender esta condición. A diferencia del enfoque médico, este paradigma desplaza el centro de análisis desde el individuo hacia la sociedad, sosteniendo que la discapacidad no es inherente a la persona, sino el resultado de la interacción entre una diversidad funcional y un entorno que no está diseñado para incluirla.

Este enfoque fue desarrollado principalmente por el movimiento de personas con discapacidad en el Reino Unido durante la segunda mitad del siglo XX, como respuesta a las limitaciones del modelo médico. En palabras de Michael Oliver, la discapacidad debe ser entendida como una forma de opresión social, producida por barreras estructurales que limitan la participación plena de las personas (Oliver, 1990).

La noción de barrera adquiere aquí una centralidad analítica. Estas pueden ser de diversa índole: físicas (infraestructura inaccesible), comunicativas (falta de formatos alternativos), actitudinales (prejuicios y estigmas) o institucionales (normas excluyentes). La identificación de estas barreras permite redefinir la discapacidad como un problema de justicia social, más que como una cuestión médica.

En el plano jurídico, el modelo social ha tenido un impacto significativo en la reinterpretación de los derechos de las personas con discapacidad. La igualdad deja de ser entendida como trato idéntico para trascender como una exigencia de eliminación de barreras y adopción de ajustes razonables. Este último concepto, que ha adquirido reconocimiento normativo a nivel internacional, implica la obligación de realizar modificaciones necesarias y adecuadas para garantizar el ejercicio de derechos en condiciones de igualdad (Degener, 2016).

La incorporación de este paradigma en las políticas públicas ha dado lugar a un cambio hacia enfoques inclusivos. Sin embargo, su implementación enfrenta resistencias derivadas de inercias institucionales y de la persistencia de concepciones asistencialistas. En el ámbito laboral, por ejemplo, la adopción de medidas de accesibilidad y ajustes razonables sigue siendo limitada, lo que evidencia la distancia entre el reconocimiento normativo y la realidad práctica.

Cabe señalar que el modelo social ha sido objeto de críticas, particularmente por su tendencia a subestimar la dimensión corporal de la discapacidad. Algunos autores han señalado que, al enfatizar exclusivamente los factores sociales, se corre el riesgo de invisibilizar las experiencias individuales de dolor o limitación funcional (Shakespeare, 2006). No obstante, estas críticas han contribuido a la evolución del paradigma hacia enfoques más integradores.

3. MODELO DE DERECHOS HUMANOS

El modelo de derechos humanos de la discapacidad surge como una síntesis superadora de los enfoques anteriores, incorporando elementos del modelo social, pero dotándolos de un fundamento normativo robusto basado en la dignidad humana y la igualdad sustantiva. Este paradigma se consolida con la adopción de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establece un marco jurídico vinculante para la protección y promoción de los derechos de este colectivo.

A diferencia de los modelos previos, el enfoque de derechos humanos no se limita a describir la discapacidad, establece obligaciones concretas para los Estados. Estas obligaciones se estructuran en torno a los deberes de respetar, proteger, difundir y garantizar los derechos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026), lo que implica tanto la abstención de prácticas discriminatorias como la adopción de medidas positivas para asegurar la inclusión.

Uno de los aportes más relevantes de este modelo es la redefinición de la capacidad jurídica. Tradicionalmente, las personas con discapacidad han sido objeto de regímenes de sustitución en la toma de decisiones, bajo la premisa de su "incapacidad". El enfoque de derechos humanos, en cambio, reconoce su derecho a ejercer capacidad jurídica en igualdad de condiciones, promoviendo sistemas de apoyos en la toma de decisiones (Quinn & Degener, 2002).

En el ámbito laboral, este paradigma trastoca al reconocimiento del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. Esto incluye no sólo el acceso al empleo, sino su la permanencia, el desarrollo profesional y la protección frente a la discriminación. La accesibilidad universal y los ajustes razonables se convierten en elementos esenciales para la realización de este derecho.

La incorporación del principio de autonomía personal refuerza esta perspectiva, al reconocer a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos, capaces de tomar decisiones sobre sus propias vidas. Este reconocimiento tiene implicaciones profundas en la configuración de políticas públicas, que deben orientarse a fortalecer la capacidad de agencia de este colectivo.

Asimismo, el modelo de derechos humanos introduce una dimensión participativa, al exigir la inclusión de las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones que les afectan. Este principio, sintetizado en la consigna "nada sobre nosotras sin nosotras", representa un cambio paradigmático en la relación entre el Estado y este grupo social.

En términos críticos, el desafío principal de este enfoque radica en su implementación efectiva. A pesar de su reconocimiento normativo, persisten brechas significativas entre los estándares internacionales y la realidad cotidiana de las personas con discapacidad. Esto pone de manifiesto la necesidad de

mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan traducir los compromisos jurídicos en transformaciones concretas.

Finalmente, es importante subrayar que el modelo de derechos humanos no constituye un punto de llegada, representa un marco dinámico en constante evolución. Su desarrollo dependerá en gran medida de la capacidad de los Estados, las instituciones y la sociedad en su conjunto para internalizar sus principios y traducirlos en prácticas inclusivas.

C) PERSPECTIVA DE GÉNERO APLICADA AL ÁMBITO LABORAL

La inserción de la perspectiva de género en el análisis del trabajo no puede agotarse en una constatación cuantitativa de desventajas comparadas entre mujeres y hombres. En términos dogmáticos y sociojurídicos, dicha perspectiva obliga a examinar la organización misma del mercado laboral como un espacio históricamente construido sobre presupuestos masculinizados de disponibilidad continua, productividad lineal, desvinculación de las tareas de cuidado y estandarización corporal de la fuerza de trabajo. Cuando ese examen se proyecta sobre la situación de las mujeres con discapacidad, la lectura jurídica adquiere una complejidad adicional: más allá de únicamente de identificar desigualdades salariales, sesgos en contratación o restricciones de ascenso, lo relevante es advertir cómo el diseño ordinario de las relaciones laborales reproduce un patrón de exclusión estructural en el que convergen el sexismo, el capacitismo y la desigual distribución social del cuidado (Organización Internacional del Trabajo, 2018; UN Women, 2018).

La literatura contemporánea sobre trabajo y género ha mostrado que la desigualdad laboral femenina no deriva exclusivamente de decisiones individuales o de capacidades productivas diferenciadas, derivando de mecanismos institucionales persistentes: segmentación del empleo, penalización de la maternidad, concentración femenina en sectores infravalorados, mayores cargas de trabajo no

remunerado y trayectorias laborales discontinuas. La OIT reportó que en 2024 la tasa de empleo de las mujeres en edad de trabajar fue de 46.4%, frente a 69.5% de los hombres, manteniéndose una brecha global sustantiva pese a décadas de reformas formales de igualdad; a ello se suma que la organización del trabajo de cuidados sigue siendo uno de los principales factores estructurantes de la exclusión femenina del empleo remunerado (Organización Internacional del Trabajo, 2025; Organización Internacional del Trabajo, 2018). Para las mujeres con discapacidad, dichas desventajas pese a subsistir, lo que en realidad sucede es que suelen intensificarse debido a barreras adicionales de accesibilidad, menores oportunidades de capacitación, prejuicios sobre productividad y decisiones empresariales sustentadas en estereotipos de dependencia o supuesta incapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2007; European Parliament, 2017).

Desde la teoría jurídica de la igualdad sustantiva, la perspectiva de género aplicada al ámbito laboral no puede limitarse a proscribir distinciones explícitas. Su verdadero alcance exige revisar estructuras, prácticas y criterios aparentemente neutrales que, por operar sobre una realidad social jerarquizada, generan desventajas desproporcionadas para las mujeres. Cuando la categoría “mujer” se cruza con la categoría “discapacidad”, la evaluación normativa debe asumir un escrutinio más exigente, pues las condiciones de acceso, permanencia y promoción en el empleo se encuentran atravesadas por discriminaciones concurrentes. En ese sentido, el trabajo remunerado deja de ser un simple ámbito de intercambio económico para convertirse en un espacio decisivo de reconocimiento, autonomía material, ciudadanía social y dignidad (UN Women, 2018; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020).

1. BRECHAS DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Las brechas de género en el empleo constituyen una de las manifestaciones más visibles (aunque no la única) de la desigualdad estructural en el mundo del trabajo. Su relevancia jurídica si bien, descansa por un lado en la diferencia estadística entre

tasas de participación o niveles salariales, lo destacable es que en lo que tales diferencias revelan acerca de la distribución real de oportunidades, de los obstáculos sistemáticos que enfrentan las mujeres y de la insuficiencia de los marcos normativos cuando éstos no logran alterar los mecanismos materiales de exclusión. El dato agregado sobre menor inserción femenina en el empleo remunerado ha sido constante en los diagnósticos internacionales recientes, y la OIT ha advertido que el cierre de esa brecha avanza con lentitud, en parte porque las desventajas no se producen en un único momento del ciclo laboral, sino en toda la trayectoria: acceso, continuidad, intensidad de trabajo, remuneración y ascenso (Organización Internacional del Trabajo, 2025; 2018).

En el caso de las personas con discapacidad, el desajuste entre reconocimiento normativo y acceso efectivo al empleo resulta aún más pronunciado. El marco del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho a trabajar “en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles”, formulación que jurídicamente impone obligaciones reforzadas de no discriminación, accesibilidad y ajustes razonables; sin embargo, la propia arquitectura de indicadores desarrollada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para dicho artículo evidencia que la medición del derecho no puede reducirse a una mera tasa de ocupación, sino que debe abarcar contratación, continuidad, promoción, seguridad y remuneración diferenciada por sexo y discapacidad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos s.f.; 2020; 2020).

La evidencia reciente de la OIT confirma que la desventaja laboral asociada a la discapacidad no es neutral al género. En su estudio comparado sobre resultados de empleo y salario de personas con discapacidad, la organización documentó que existe una brecha salarial por discapacidad y que, dentro de ella, las mujeres con discapacidad soportan una penalización adicional respecto de los hombres y de las mujeres sin discapacidad. El informe “Towards Pay Equity”, publicado en 2026,

sintetiza este fenómeno al indicar que las mujeres con discapacidad enfrentan una brecha salarial adicional cercana al 6% en economías de altos ingresos y al 5% en economías en desarrollo, lo cual demuestra que la desigualdad salarial no opera en compartimentos aislados, sino mediante la acumulación de desventajas estructurales (Organización Internacional del Trabajo, 2024; 2026).

Esa constatación posee relevancia dogmática inmediata. Si la brecha de género ordinaria se explica parcialmente por la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo feminizado y la penalización derivada de las responsabilidades de cuidado, la situación de las mujeres con discapacidad incorpora además un régimen de sospecha empresarial sobre su desempeño, adaptabilidad y costo de contratación. No se trata sólo de un problema de acceso inicial al empleo, sino de una presunción estructural de menor idoneidad que afecta la contratación, la formación, la promoción y la permanencia. La OIT ha señalado que cuando las mujeres con discapacidad acceden al trabajo, frecuentemente enfrentan criterios desiguales de contratación y promoción, menor acceso a formación y reconversión profesional, menor remuneración y mayores niveles de segregación ocupacional (Organización Internacional del Trabajo, 2007; 2008).

La brecha de empleo, además, no puede examinarse sin atender a la calidad del trabajo disponible. La igualdad sustantiva no se satisface cuando las mujeres ingresan al mercado laboral únicamente a través de formas precarias, mal remuneradas, informales o carentes de protección social. El derecho al trabajo, desde un enfoque de derechos humanos, involucra trabajo decente, no mera ocupación. Por ello, el acceso desigual de las mujeres con discapacidad a empleos estables y protegidos constituye una afectación cualitativa al contenido del derecho, incluso en escenarios donde existan tasas de ocupación aparentemente favorables. La guía de indicadores de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos para el artículo 27 subraya precisamente la necesidad de medir la participación de personas con discapacidad no sólo en el empleo

general, sino también en empleo público, privado, protegido, abierto y en la progresión profesional, con desagregación por sexo (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020; 2020).

Desde una perspectiva sociojurídica más fina, la persistencia de estas brechas revela la insuficiencia de la igualdad antidiscriminatoria entendida exclusivamente como prohibición de tratos explícitos. Buena parte de la exclusión se produce a través de mecanismos neutrales en apariencia: procesos de selección sin accesibilidad, perfiles de puesto configurados sobre exigencias no esenciales, entrevistas sin apoyos, horarios incompatibles con tratamientos o movilidad, evaluación del desempeño basada en parámetros homogéneos y culturas institucionales que asocian liderazgo con disponibilidad total y corporalidad normativa. En consecuencia, el análisis de brechas exige desplazar la atención del "mérito individual" a la estructura de oportunidades que condiciona la participación laboral real de las mujeres con discapacidad (European Parliament, 2017; UN Women, 2018).

No es menor, además, que la desigualdad de empleo se retroalimente con otras privaciones. ONU Mujeres ha insistido en que las mujeres y niñas con discapacidad enfrentan exclusiones acumuladas en educación, acceso a servicios, participación social y oportunidades económicas, lo que repercute directamente en su posicionamiento en el mercado laboral. En términos causales, ello implica que la brecha de empleo no debe leerse únicamente como un resultado del mercado, sino como el punto de llegada de desventajas previas y simultáneas que reducen capital educativo, acceso a tecnologías, movilidad y poder de negociación (UN Women, 2018; UN Women, 2021).

2. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La segregación ocupacional constituye uno de los mecanismos más persistentes de producción de desigualdad en el trabajo. Su estudio resulta particularmente

relevante para el análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad, porque permite advertir que la exclusión más allá de expresarse en la ausencia de empleo, se expresa en la concentración de determinados grupos en nichos ocupacionales de baja remuneración, escasa protección y limitado ascenso. Desde un punto de vista conceptual, la segregación puede ser horizontal (cuando las mujeres se concentran en ciertos sectores o actividades) y vertical (cuando, aun presentes en un mismo sector, permanecen excluidas de los niveles de jerarquía, decisión y mejor remuneración). Ambas modalidades tienen consecuencias distributivas, simbólicas y jurídicas (Organización Internacional del Trabajo, 2018; 2025).

El trabajo empírico disponible confirma que la segregación no es ajena a la experiencia de la discapacidad. Maroto y Pettinicchio, en un estudio ampliamente citado sobre desigualdad estructural y trabajo, encontraron que las personas con discapacidad se ubican de manera desproporcionada en ocupaciones e industrias específicas, y que esa ubicación contribuye a explicar parte de las brechas de ingresos y movilidad laboral. Su argumento resulta particularmente útil para esta investigación porque desplaza la explicación de la desigualdad desde la supuesta “limitación” individual hacia la estructura del mercado de trabajo y los modos en que éste clasifica, jerarquiza y remunera cuerpos y capacidades (Maroto & Pettinicchio, 2014).

Cuando se incorpora la variable sexo, el problema se intensifica. La evidencia sobre mujeres con discapacidad muestra que su inserción laboral tiende a producirse en posiciones fuertemente feminizadas, rutinarias, de menor autonomía o baja valorización económica. La OIT ha advertido expresamente que las mujeres con discapacidad experimentan segregación ocupacional y menor acceso a capacitación, crédito y recursos productivos, lo que limita su tránsito hacia sectores de mayor rentabilidad y reconocimiento. No se trata, por tanto, de una mera desigual distribución de preferencias, sino de una canalización institucional y cultural que

restringe sus trayectorias posibles (Organización Internacional del Trabajo, 2007; 2008).

La relevancia jurídica de esta constatación es clara. Si la segregación ocupacional deriva de barreras estructurales, estereotipos y criterios organizacionales excluyentes, entonces la omisión estatal o empresarial frente a ese fenómeno no puede reputarse neutral. La concentración sistemática de mujeres con discapacidad en determinadas posiciones laborales revela un fallo de igualdad material y, en ciertos contextos, una forma de discriminación indirecta. Tal conclusión se robustece a la luz de los estándares internacionales sobre trabajo y empleo de personas con discapacidad, que exigen condiciones igualitarias más allá del acceso formal, parqa traducirse en desarrollo profesional, ascenso y remuneración (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, s.f.; 2020).

Existe, además, un componente simbólico de la segregación que no debe subestimarse. El confinamiento de las mujeres con discapacidad a ocupaciones consideradas “compatibles” con estereotipos de género y discapacidad refuerza una narrativa de baja expectativa social sobre su autonomía económica. Ese fenómeno produce un círculo de reproducción institucional: menores expectativas generan menos inversión en formación, menos contratación en puestos calificados, menos representación en sectores estratégicos y, finalmente, “evidencias” aparentes de que dichas mujeres sólo pueden desempeñarse en ciertos nichos. La literatura parlamentaria europea sobre acceso al empleo de mujeres con discapacidad documenta que la discriminación múltiple afecta específicamente sus oportunidades laborales y que los marcos legales y políticos deben considerar esa realidad de manera explícita para ser efectivos (European Parliament, 2017).

Desde la teoría de la igualdad, la segregación ocupacional no puede analizarse como un efecto colateral aceptable del mercado. En la medida en que refleja patrones de distribución socialmente construidos, su persistencia compromete el

mandato de remover obstáculos reales para el ejercicio de derechos. Esto es especialmente importante en contextos donde los empleadores justifican la concentración ocupacional mediante argumentos de “adecuación natural”, “mejor adaptación” o “menor exigencia”, pues tales racionalizaciones suelen encubrir prejuicios tanto sexistas como capacitistas. Las políticas de inclusión laboral que sólo promueven contratación numérica, sin revisar qué tipo de puestos se ofrecen, en qué niveles salariales y con qué posibilidades de ascenso, pueden incluso perpetuar la segregación bajo un lenguaje formalmente incluyente (Organización Internacional del Trabajo, 2024; 2026).

La dimensión vertical del fenómeno merece énfasis particular. Aun cuando las mujeres con discapacidad logran ingresar a sectores relativamente abiertos, enfrentan mayores dificultades para acceder a promociones, cargos de mando y procesos de formación continua. La guía técnica de la OIT sobre mujeres con discapacidad refiere precisamente obstáculos en promoción y capacitación, lo que sugiere que el techo de cristal adopta, en este campo, una configuración reforzada por la discapacidad. El problema, por tanto, no termina en la puerta de entrada al empleo; se prolonga en la trayectoria posterior y afecta la acumulación de ingresos, experiencia reconocida y poder de decisión (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

Así, la segregación ocupacional debe ser interpretada como un indicador cualificado de desigualdad estructural. Sin que se limite a mostrar dónde trabajan las mujeres con discapacidad, evidenciando bajo qué régimen de valor, con qué posibilidades de movilidad y bajo qué imaginarios normativos sobre su capacidad productiva. Analizarla es, en consecuencia, indispensable para comprender por qué la igualdad formal de acceso al empleo no se traduce automáticamente en inclusión laboral sustantiva.

3. TRABAJO DE CUIDADOS Y DOBLE DISCRIMINACIÓN

Pocas categorías permiten observar con tanta nitidez la estructura sexuada del mercado laboral como el trabajo de cuidados. Su centralidad en la teoría social y en la política laboral contemporánea deriva de una evidencia persistente: la economía reposa materialmente sobre una enorme cantidad de trabajo no remunerado (cuidado de niñas, niños, personas mayores, personas enfermas y tareas domésticas) que recae de forma desproporcionada en las mujeres. La OIT documentó que las responsabilidades de cuidado explican una parte sustancial de la inactividad femenina y que, a nivel global, 41.6% de las mujeres inactivas declaran dedicarse a cuidados, frente a 5.8% de los hombres; asimismo, en países de ingresos medios, 46.7% de las mujeres reportan el trabajo de cuidados no remunerado como principal motivo de inactividad, en comparación con 6.3% de los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Esa asimetría no constituye una mera diferencia de roles familiares, sino un mecanismo estructurante de desigualdad laboral.

Desde una óptica jurídica, el cuidado plantea una paradoja particularmente severa: es indispensable para la reproducción social y económica, pero permanece insuficientemente reconocido, desigualmente distribuido y escasamente compensado. Esa infravaloración tiene efectos directos sobre el empleo femenino, como lo son menor participación, jornadas parciales involuntarias, interrupciones de carrera, menores salarios y mayor concentración en trabajos flexibles o informales. Asimismo, la OIT ha insistido en que no es posible hablar de igualdad en el trabajo sin transformar simultáneamente la organización social del cuidado y sin construir políticas de cuidado transformadoras que redistribuyan tiempos, costos y responsabilidades entre Estado, mercado, comunidad y hogares (Organización Internacional del Trabajo, 2018; 2022).

En el caso de las mujeres con discapacidad, el cuidado opera de manera ambivalente y agravada. Algunas mujeres con discapacidad asumen ellas mismas responsabilidades de cuidado en sus hogares; otras, además, requieren apoyos o

asistencia para determinadas actividades de la vida diaria; y muchas enfrentan un mercado laboral configurado bajo la premisa de una persona trabajadora plenamente “disponible”, desvinculada tanto de dar como de recibir cuidado. En términos estructurales, ello implica que la exclusión de las mujeres con discapacidad del empleo no puede explicarse exclusivamente por barreras físicas o discriminación directa, también por la falta de políticas que articulen accesibilidad, apoyos y corresponsabilidad de cuidados. ONU Mujeres ha señalado que la plena participación económica de mujeres y niñas con discapacidad exige precisamente atender esas formas múltiples de exclusión y construir respuestas institucionales integradas (UN Women, 2018).

La doble discriminación a la que suelen aludir los instrumentos internacionales y la literatura especializada no debe ser entendida en términos aritméticos, como la simple suma de “discriminación por ser mujer” más “discriminación por tener discapacidad”. En rigor analítico, se trata de una modalidad de afectación compuesta, en la cual ambos ejes normativos interactúan y generan una experiencia específica de subordinación. La OIT ha reconocido expresamente que ciertos grupos padecen los efectos múltiples de la discriminación, poniendo como ejemplo a las mujeres con discapacidad, quienes enfrentan simultáneamente discriminación de género y por discapacidad en el lugar de trabajo y presentan peores resultados en alfabetización, competencias vocacionales, pobreza y desempleo que los hombres con discapacidad y, en muchos contextos, que las mujeres sin discapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2007; 2008).

El valor explicativo de la doble discriminación se aprecia con claridad en la contratación. Un empleador puede no exteriorizar abiertamente un sesgo discriminatorio, pero descartar de facto a una candidata por asumir que la discapacidad incrementará costos de adaptación, reducirá productividad o complicará la interacción con clientes y equipos; a ello puede añadirse el prejuicio de que, por ser mujer, presentará mayor “riesgo” de interrupciones de carrera

vinculadas a maternidad o cuidados. Tales decisiones, aun cuando se expresen mediante lenguaje gerencial de “eficiencia” o “compatibilidad con el puesto”, reproducen un filtro selectivo que penaliza de modo singular a las mujeres con discapacidad. La evidencia compilada por el Parlamento Europeo sostiene justamente que la discriminación múltiple afecta de manera específica el acceso de las mujeres con discapacidad al mercado laboral y que los marcos normativos deben responder a esa particularidad, no a categorías aisladas (European Parliament, 2017).

La doble discriminación también se manifiesta en el plano remunerativo. No basta con constatar que existe una brecha salarial de género ni con señalar que existe una brecha salarial por discapacidad; lo jurídicamente significativo es que las mujeres con discapacidad suelen encontrarse en la intersección de ambas, sufriendo penalizaciones compuestas. Los estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo sobre salarios de personas con discapacidad y sobre equidad salarial muestran que esa interacción tiene efectos mensurables y persistentes, incluso después de considerar variables como educación, edad u ocupación, lo que refuerza la hipótesis de que no estamos ante diferenciales plenamente explicables por capital humano, sino ante desigualdades estructurales y prácticas discriminatorias insertas en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2024; 2026).

Aun en los supuestos en que la contratación se produce, la permanencia laboral puede quedar condicionada por la ausencia de ajustes razonables, de transporte accesible, de mecanismos de prevención de violencia y acoso, y de políticas de conciliación compatibles con las realidades del cuidado. En otras palabras, la discriminación no se agota en el momento de entrada; puede operar también mediante entornos laborales que formalmente admiten a las mujeres con discapacidad, pero materialmente dificultan su continuidad. El enfoque de derechos humanos sobre el trabajo de personas con discapacidad exige que el empleo sea

abierto, inclusivo y accesible, de manera que la igualdad no sea una abstracción retórica sino una condición operativa del vínculo laboral (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, s.f.; 2020).

La relación entre cuidado y doble discriminación se torna todavía más nítida si se observa el diseño de muchas políticas laborales. Como lo pueden ser programas de empleo, formación o intermediación suelen omitir la provisión de apoyos, horarios compatibles, servicios de cuidado, accesibilidad digital o transporte adaptado. Esa omisión tiene un efecto selectivo: beneficia más a quienes ya se encuentran cerca del ideal implícito del trabajador disponible, móvil y autónomo conforme a patrones convencionales. Así, la aparente neutralidad de la política pública puede producir exclusión indirecta respecto de las mujeres con discapacidad, quienes frecuentemente requieren una articulación institucional más compleja para ejercer en términos reales su derecho al trabajo (UN Women, 2018; Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2020).

En suma, la perspectiva de género aplicada al ámbito laboral no se limita a obligar a visibilizar que las mujeres participan en condiciones estructuralmente desiguales en el mercado de trabajo. Exige, además, demostrar que esas desigualdades se agravan y reconfiguran cuando concurren discapacidad y responsabilidades de cuidado, generando una forma cualificada de exclusión que compromete directamente el mandato de igualdad sustantiva. La situación de las mujeres con discapacidad no puede ser comprendida ni atendida con herramientas fragmentadas. Requiere una construcción teórica y normativa que vincule no discriminación, accesibilidad, redistribución del cuidado, reconocimiento del trabajo decente y revisión profunda de las reglas aparentemente neutrales que organizan la relación laboral contemporánea.

D) MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La configuración del marco normativo internacional relativo al acceso laboral de las mujeres con discapacidad exige una interpretación sistemática de diversos instrumentos convencionales que, lejos de operar de manera aislada, articulan un régimen jurídico convergente en materia de igualdad sustantiva, no discriminación y derecho al trabajo. Este entramado normativo si bien, establece obligaciones negativas de abstención, no se limita a ello, pues incorpora deberes positivos de carácter estructural, orientados a transformar condiciones materiales de exclusión históricamente arraigadas (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

En este contexto, la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** constituye el eje normativo más específico. Su artículo 6 reconoce expresamente que las mujeres y niñas con discapacidad enfrentan múltiples formas de discriminación, lo que obliga a los Estados a adoptar medidas dirigidas a garantizar su desarrollo, adelanto y empoderamiento. Esta disposición reviste especial relevancia, pues introduce de manera explícita una dimensión interseccional dentro del derecho internacional convencional, reconociendo que la discriminación no opera de forma unidimensional (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006).

Por su parte, el artículo 27 del mismo instrumento consagra el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, estableciendo que los Estados deben asegurar un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. La densidad normativa de esta disposición es significativa: sin que implique sólo reconocer el acceso al empleo, incorpora elementos como la igualdad de oportunidades, la protección contra la discriminación, la accesibilidad, los ajustes razonables y la promoción del empleo en el sector público y privado (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006). Desde una perspectiva dogmática, ello implica que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no puede interpretarse

en términos meramente formales, sino que exige condiciones materiales que hagan viable su ejercicio.

Una interpretación institucional de estas disposiciones ha sido desarrollada por el **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. En su Observación general núm. 3, relativa al artículo 6, el Comité subraya que las mujeres con discapacidad experimentan discriminación interseccional, lo que requiere la adopción de medidas específicas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos. Este desarrollo interpretativo resulta particularmente relevante, ya que impide reducir la problemática a una suma de factores aislados y obliga a reconocer la especificidad de la exclusión que enfrentan estas mujeres (CRPD Committee, 2016).

Complementariamente, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW) establece el marco general de protección contra la discriminación por razón de género. Su artículo 11 impone a los Estados la obligación de eliminar la discriminación en el empleo, garantizando igualdad de oportunidades, acceso a capacitación, estabilidad laboral y remuneración equitativa. Esta disposición adquiere una dimensión reforzada cuando se articula con la Convención sobre Discapacidad, ya que permite integrar la perspectiva de género en el análisis del acceso laboral de las personas con discapacidad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1979).

En este mismo sentido, la **Recomendación general núm. 18 del Comité CEDAW** reconoce expresamente la situación de vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad, instando a los Estados a adoptar medidas específicas para garantizar su acceso a educación, empleo y servicios sociales. Aunque su formulación es anterior a la Convención sobre Discapacidad, su valor interpretativo radica en haber

anticipado la necesidad de un enfoque diferenciado dentro del derecho internacional de los derechos humanos (CEDAW Committee, 1991).

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** refuerza este marco al reconocer, en su artículo 6, el derecho al trabajo como la oportunidad de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. A su vez, el artículo 7 establece el derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo remuneración equitativa y condiciones dignas. La relevancia de este instrumento radica en su carácter universal y en su énfasis en la dimensión prestacional de los derechos, lo que implica obligaciones estatales de implementación progresiva (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1966).

La **Observación general núm. 23 del Comité DESC** profundiza en el contenido del artículo 7, señalando que el derecho a condiciones de trabajo justas incluye la igualdad de oportunidades y la protección frente a la discriminación, particularmente respecto de grupos en situación de vulnerabilidad. Esta interpretación resulta crucial para el análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad, ya que permite vincular la igualdad formal con condiciones materiales de justicia laboral (CESCR, 2016).

En el ámbito de la **Organización Internacional del Trabajo**, el **Convenio núm. 111** establece la prohibición de discriminación en el empleo y la ocupación, constituyendo uno de los pilares del derecho internacional del trabajo. Este instrumento define la discriminación como toda distinción basada en motivos prohibidos que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, lo que permite incluir tanto formas directas como indirectas de exclusión (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Por su parte, el **Convenio núm. 159** introduce disposiciones específicas relativas a la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, estableciendo la obligación de formular políticas nacionales orientadas a promover oportunidades de empleo en condiciones de igualdad. Este instrumento resulta particularmente relevante porque articula el derecho al trabajo con medidas de política pública dirigidas a la inclusión laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1983).

Adicionalmente, el **Convenio núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares** incorpora una dimensión estructural al reconocer que las cargas de cuidado constituyen un factor de desigualdad en el acceso al empleo. Aunque no se refiere exclusivamente a la discapacidad, su contenido resulta aplicable al análisis de las mujeres con discapacidad, en tanto permite comprender cómo la distribución desigual del cuidado incide en su participación laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

De la lectura conjunta de estos instrumentos se desprende una conclusión relevante desde el punto de vista jurídico, en el sentido de que, el derecho internacional contemporáneo ha superado la lógica de igualdad formal para adoptar un enfoque de igualdad sustantiva que exige intervenciones estructurales. La accesibilidad, los ajustes razonables, la eliminación de estereotipos y la atención a la discriminación interseccional no constituyen elementos accesorios, sino componentes esenciales del derecho al trabajo en condiciones de igualdad (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2006; CRPD Committee, 2016).

En consecuencia, el marco normativo internacional no puede ser entendido como un conjunto de declaraciones programáticas, debe interpretarse como un sistema de obligaciones jurídicas exigibles que deben orientar tanto la legislación interna como las políticas públicas. La persistencia de barreras en el acceso laboral de las mujeres con discapacidad evidencia, por tanto, no una ausencia de regulación, sino

un déficit en la implementación efectiva de estándares internacionales ya consolidados (CESCR, 2016).

E) MARCO NORMATIVO NACIONAL

El análisis del acceso laboral de las mujeres con discapacidad en el contexto mexicano exige una aproximación sistemática al bloque normativo interno, entendido como una estructura jerárquica e interdependiente en la que convergen normas constitucionales, legales y criterios interpretativos que, en su conjunto, configuran el alcance del derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva. La particularidad del caso radica en que dicho marco normativo incorpora simultáneamente mandatos de igualdad de género, prohibición de discriminación y protección de las personas con discapacidad, lo que impone una lectura integrada y no fragmentada.

En la cúspide del sistema se encuentra la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, cuyo artículo 1o. establece la prohibición de toda discriminación motivada, entre otros factores, por género, discapacidad o cualquier otra condición que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Esta disposición no se limita a enunciar un principio general, puesto que, incorpora un mandato de interpretación conforme y un deber de promover, respetar, proteger, difundir y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026).

Bajo ese entendido, la inclusión expresa de la discapacidad y el género como categorías prohibidas (también denominadas “categorías sospechosas”) de discriminación reviste especial relevancia, pues permite construir una base constitucional para el reconocimiento de formas múltiples de exclusión. Desde una perspectiva dogmática, ello implica que cualquier análisis sobre acceso al empleo

de mujeres con discapacidad debe partir de un escrutinio reforzado, en tanto involucra la concurrencia de dos categorías sospechosas que históricamente han dado lugar a prácticas discriminatorias estructurales (Carbonell, 2011).

En ese sentido, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su Jurisprudencia 1a./J. 87/2015 (10a.), consultable en la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, libro 25, diciembre de 2015, Tomo I, página 109, de rubro ***"CONSTITUCIONALIDAD DE DISTINCIONES LEGISLATIVAS QUE SE APOYAN EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA. FORMA EN QUE DEBE APLICARSE EL TEST DE ESCRUTINIO ESTRICTO."***, estableció que, la constitucionalidad de las distinciones legislativas que se apoyan en una categoría sospechosa debe analizarse a través de un escrutinio estricto, pues para estimarse constitucionales requieren de una justificación robusta que venza la presunción de inconstitucionalidad que las afecta (Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015).

Para ello, en primer lugar, debe examinarse si la distinción basada en la categoría sospechosa cumple con una finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional, es decir, debe perseguir un objetivo constitucionalmente importante y no simplemente una finalidad constitucionalmente admisible. En segundo lugar, debe analizarse si la distinción legislativa está estrechamente vinculada con la finalidad constitucionalmente imperiosa, es decir, debe estar totalmente encaminada a la consecución de la finalidad, sin que pueda considerarse suficiente que esté potencialmente conectada con tales objetivos. Finalmente, la distinción legislativa debe ser la medida menos restrictiva para conseguir la finalidad imperiosa desde el punto de vista constitucional (Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015.)

En el ámbito específico del trabajo, el artículo 123 constitucional reconoce el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, estableciendo las bases

para la regulación de las relaciones laborales. Aunque esta disposición no contiene una referencia explícita a la discapacidad, su interpretación a la luz del artículo 1º permite sostener que el trabajo digno debe ser accesible, inclusivo y libre de discriminación, lo que incluye la obligación de adoptar medidas que garanticen la participación efectiva de grupos en situación de vulnerabilidad (Fix-Zamudio & Valencia Carmona, 2012).

A nivel legislativo, uno de los instrumentos más relevantes es la Ley Federal del Trabajo, que incorpora disposiciones específicas en materia de igualdad y no discriminación. Su artículo 3o. establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y prohíbe toda forma de discriminación, incluyendo aquella basada en género o discapacidad. Asimismo, reconoce el derecho a condiciones de trabajo que aseguren la vida digna y la salud de las personas trabajadoras (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026).

No obstante, la relevancia de la Ley Federal del Trabajo en este análisis va más allá de su cláusula antidiscriminatoria. La ley también regula aspectos como la capacitación, la seguridad laboral y las condiciones de trabajo, todos ellos determinantes para evaluar si el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad se produce en condiciones de igualdad sustantiva o si, por el contrario, se reproduce una exclusión indirecta a través de prácticas aparentemente neutrales (De Buen Lozano, 2016).

En materia específica de discapacidad, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad constituye el principal instrumento normativo. Esta ley reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos y establece la obligación del Estado de promover su inclusión en todos los ámbitos de la vida social, incluyendo el laboral. En particular, prevé medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la eliminación de barreras (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Desde una perspectiva técnica, la LGIPD incorpora elementos propios del modelo social y del modelo de derechos humanos, al reconocer a la discapacidad más allá de una condición exclusivamente individual, la concibe como el resultado de la interacción con un entorno que puede generar barreras. Esta conceptualización resulta coherente con los estándares internacionales y permite fundamentar la exigibilidad de medidas como los ajustes razonables en el ámbito laboral (Pérez Bueno, 2014).

Bajo diverso aspecto, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece un régimen jurídico específico para combatir actos discriminatorios en distintos ámbitos, incluido el laboral. Esta ley define la discriminación en términos amplios, abarcando tanto conductas directas como indirectas, y reconoce expresamente la necesidad de adoptar medidas compensatorias o acciones afirmativas para promover la igualdad de oportunidades (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2025).

La relevancia del cuerpo normativo de mérito, radica en que introduce una lógica de intervención activa del Estado, superando el paradigma de mera prohibición. En el caso de las mujeres con discapacidad, ello implica la posibilidad de diseñar políticas diferenciadas que atiendan las barreras específicas que enfrentan en el acceso al empleo, lo que resulta consistente con el enfoque de igualdad sustantiva (CONAPRED, 2018).

En cuanto al marco normativo de género, es necesario considerar la reciente denominación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, cuyo objeto es prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Aunque su enfoque principal no es laboral, su relevancia para esta investigación radica en que reconoce la existencia de contextos estructurales de desigualdad que afectan el ejercicio de derechos, incluidos aquellos vinculados al

trabajo. La violencia, en sus distintas manifestaciones, puede constituir un obstáculo para la inserción y permanencia en el empleo, particularmente en el caso de mujeres en situación de vulnerabilidad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026).

Asimismo, la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (cuya nueva denominación refuerza el tránsito conceptual de igualdad formal a sustantiva) establece las bases para la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad en todos los ámbitos, incluido el laboral. Esta ley reconoce la necesidad de adoptar políticas públicas que garanticen igualdad de oportunidades y resultados, lo que implica intervenir en las condiciones estructurales que generan desigualdad (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2026).

Desde una perspectiva analítica, la incorporación del término “igualdad sustantiva” en la denominación de la ley no es meramente simbólica, refleja una evolución en la concepción jurídica de la igualdad, alineándola con estándares internacionales que exigen resultados efectivos y no sólo trato formalmente igualitario (Lagarde, 2018).

Finalmente, el análisis del marco normativo nacional debe considerar la interpretación judicial, particularmente los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha desarrollado una línea jurisprudencial en materia de igualdad y no discriminación. Como se abordó anteriormente, la Corte ha sostenido que las categorías como el género y la discapacidad constituyen categorías sospechosas, lo que implica que cualquier distinción basada en ellas debe ser sometida a un escrutinio estricto. Asimismo, ha reconocido la obligación de adoptar medidas positivas para garantizar la igualdad sustantiva (Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015).

En este sentido, la interpretación constitucional refuerza la idea de que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad no puede analizarse únicamente desde la óptica de la legalidad formal, siendo imperante evaluar si las normas y prácticas existentes permiten un ejercicio real y efectivo del derecho al trabajo. La ausencia de barreras formales no es suficiente si persisten obstáculos estructurales que limitan la participación en condiciones de igualdad.

En suma, el marco normativo nacional mexicano ofrece una base jurídica robusta para la protección del derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad. No obstante, su efectividad depende de la capacidad de articular sus distintos componentes (constitucionales, legales y jurisprudenciales) en políticas públicas coherentes que atiendan la complejidad de la discriminación interseccional. La brecha entre el reconocimiento normativo y la realidad empírica constituye, por tanto, uno de los principales desafíos para la materialización de este derecho.

VI. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

A) HIPÓTESIS GENERAL

El desarrollo teórico precedente permite advertir que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad no puede explicarse únicamente como un problema de inserción individual en el mercado de trabajo, toda vez que se rige como el resultado de una serie de factores estructurales, normativos e institucionales que operan de manera concurrente y generan condiciones sistemáticas de exclusión.

En este sentido, la hipótesis general de la presente investigación se formula en los siguientes términos:

“El acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México se encuentra estructuralmente limitado no por la ausencia de reconocimiento normativo de

sus derechos, sino por la persistencia de barreras interseccionales (de carácter estructural, cultural, físico e institucional) que impiden la materialización efectiva del derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva."

Esta hipótesis parte de una premisa central: existe una disonancia entre el marco jurídico vigente (nacional e internacional) y la realidad empírica del acceso al empleo. Dicha disonancia no responde a vacíos normativos, sino a fallas en la implementación, interpretación y diseño institucional de políticas y prácticas laborales.

B) HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

A partir de la hipótesis general, se desprenden las siguientes hipótesis específicas, que permiten desagregar analíticamente los distintos factores que inciden en el fenómeno estudiado:

1. Las mujeres con discapacidad enfrentan una tasa de acceso al empleo significativamente menor en comparación con:

   a) Hombres con discapacidad; y

   b) Mujeres sin discapacidad.

   Ello, debido a la concurrencia de factores de discriminación interseccional.

2. La existencia de un marco normativo robusto en materia de igualdad, no discriminación y derechos de las personas con discapacidad no se traduce en condiciones efectivas de acceso laboral, debido a deficiencias en su implementación institucional.

3. Las barreras físicas y tecnológicas en los entornos laborales constituyen un factor determinante en la exclusión de las mujeres con discapacidad del mercado de trabajo formal.

4. Los estereotipos de género y discapacidad influyen negativamente en los procesos de contratación, permanencia y promoción laboral de las mujeres con discapacidad.

5. La distribución desigual del trabajo de cuidados incide de manera desproporcionada en la participación laboral de las mujeres con discapacidad, limitando su acceso y continuidad en el empleo.

6. Las políticas públicas existentes en materia de inclusión laboral resultan insuficientes para atender la especificidad de la discriminación interseccional que enfrentan las mujeres con discapacidad.

C) VARIABLES DE ESTUDIO

La formulación de hipótesis requiere la identificación precisa de las variables involucradas, distinguiendo entre variable dependiente e independientes, así como su naturaleza analítica.

1. VARIABLE DEPENDIENTE: ACCESO LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Se entiende como el grado en que las mujeres con discapacidad logran incorporarse al mercado laboral, permanecer en él, acceder a condiciones de trabajo dignas y desarrollarse profesionalmente. Incorporando un enfoque cualitativo del empleo, sin considerar sólo la ocupación.

2. VARIABLES INDEPENDIENTES

a) Barreras estructurales:
   - Condiciones socioeconómicas;
   - Nivel educativo; y

- Acceso a capacitación.

b) Barreras físicas y tecnológicas:
   - Accesibilidad del entorno laboral;
   - Disponibilidad de ajustes razonables; e
   - Infraestructura adecuada.

c) Barreras culturales y estereotipos:
   - Percepciones empresariales sobre discapacidad;
   - Roles de género; y
   - Prejuicios sobre productividad.

d) Factores normativos e institucionales:
   - Implementación de leyes;
   - Eficacia de políticas públicas; y
   - Mecanismos de supervisión.

e) Carga de trabajo de cuidados:
   - Tiempo destinado a cuidados no remunerados;
   - Responsabilidades familiares; y
   - Disponibilidad de redes de apoyo.

D) INDICADORES DE MEDICIÓN

Para garantizar la verificabilidad empírica de las hipótesis, se establecen indicadores específicos que permitan medir las variables identificadas.

1. INDICADORES DE ACCESO LABORAL

a) Tasa de participación laboral;
b) Tasa de empleo formal;
c) Tasa de desempleo; y

d) Tipo de ocupación.

2. INDICADORES DE CALIDAD DEL EMPLEO

a) Nivel salarial;
b) Acceso a seguridad social;
c) Estabilidad laboral; y
d) Oportunidades de ascenso.

3. INDICADORES DE ACCESIBILIDAD

a) Existencia de infraestructura accesible;
b) Disponibilidad de ajustes razonables; y
c) Acceso a tecnologías de apoyo.

4. INDICADORES DE DISCRIMINACIÓN

a) Experiencias de rechazo laboral;
b) Diferencias salariales; y
c) Obstáculos en procesos de contratación.

5. INDICADORES DE TRABAJO DE CUIDADOS

a) Horas dedicadas al trabajo no remunerado;
b) Impacto en la disponibilidad laboral; y
c) Acceso a servicios de cuidado.

6. INDICADORES INSTITUCIONALES

a) Existencia de programas de inclusión;
b) Nivel de cumplimiento normativo; y
c) Evaluación de políticas públicas.

E) OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La operacionalización permite traducir las variables abstractas en elementos observables y medibles, lo que resulta indispensable para el análisis empírico.

1. **VARIABLE: ACCESO LABORAL**

a) **Dimensión:** Inserción social; e
b) **Indicador:** Tasa de empleo.

2. **VARIABLE: BARRERAS ESTRUCTURALES**

a) **Dimensión:** Nivel educativo; e
b) **Indicador:** Grado de escolaridad.

3. **VARIABLE: BARRERAS FÍSICAS**

a) **Dimensión:** Accesibilidad; e
b) **Indicador:** Adecuación de instalaciones.

4. **VARIABLE: BARRERAS CULTURALES**

a) **Dimensión:** Percepción social; e
b) **Indicador:** Actitudes de empleadores.

5. **VARIABLE: TRABAJO DE CUIDADOS**

a) **Dimensión:** Carga de cuidado; e
b) **Indicador:** Horas dedicadas.

6. **VARIABLE: FACTORES INSTITUCIONALES**

a) **Dimensión:** Implementación normativa; e
b) **Indicador:** Existencia y eficacia de programas.

La formulación de hipótesis aquí desarrollada establece una estructura analítica que permitirá, en los capítulos posteriores, contrastar empíricamente la relación entre el

marco normativo existente y las condiciones reales de acceso laboral de las mujeres con discapacidad.

VII. PRUEBAS EMPÍRICAS Y CUALITATIVAS DE LA HIPÓTESIS

A) DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño metodológico de la presente investigación se construye a partir de una premisa central, relativa a que el fenómeno del acceso laboral de las mujeres con discapacidad no puede ser adecuadamente comprendido mediante aproximaciones unidimensionales, en tanto se trata de un objeto de estudio que involucra variables jurídicas, sociales, económicas e institucionales que operan de manera simultánea y articulada. Bajo esta lógica, el diseño metodológico no define sólo técnicas de recolección de información, puesto que constituye una estructura analítica orientada a contrastar empíricamente las hipótesis formuladas, a partir de la integración de evidencia cuantitativa y cualitativa.

En este sentido, el diseño metodológico se caracteriza por su vocación explicativa, en la medida en que no busca limitarse a describir la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, sino identificar las relaciones causales y estructurales que explican su exclusión o limitada participación. La selección de este enfoque responde directamente al contenido del marco teórico, particularmente al reconocimiento de la interseccionalidad como categoría analítica, así como a la hipótesis general que sostiene la existencia de barreras estructurales que impiden la materialización del derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva.

Asimismo, el diseño metodológico se articula en torno a la necesidad de contrastar el plano normativo con el plano empírico. Es decir, evalúa el grado de efectividad de las normas en la realidad social. Esta perspectiva permite superar enfoques

meramente dogmáticos, incorporando una dimensión crítica que vincula el derecho con su implementación y con los resultados que produce en la vida de las personas.

De igual manera, el diseño metodológico adopta una lógica secuencial y complementaria, en la que el análisis empírico de políticas públicas y programas institucionales se complementa con el análisis cualitativo comparado, lo que permite enriquecer la interpretación de los resultados y evitar conclusiones reduccionistas. La integración de ambos enfoques responde a la complejidad del fenómeno estudiado, así como a la necesidad de construir una argumentación sólida y multidimensional.

1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación se inscribe dentro de un **enfoque mixto**, al combinar elementos de naturaleza cuantitativa y cualitativa como dimensiones complementarias de un mismo proceso analítico.

Por una parte, el componente cuantitativo permite identificar patrones generales en el acceso laboral de las personas con discapacidad, así como evidenciar diferencias significativas entre hombres y mujeres. Este enfoque resulta particularmente útil para dimensionar la magnitud de la problemática, a través del análisis de indicadores como tasas de empleo, participación laboral y distribución sectorial. Ello se ve reflejado en el análisis empírico de programas institucionales, donde se identifican, por ejemplo, diferencias en la contratación de mujeres y hombres con discapacidad, evidenciando una brecha persistente en perjuicio de las primeras.

No obstante lo anterior, el alcance de la investigación no se agota en la cuantificación de estas diferencias. La incorporación de un enfoque cualitativo resulta indispensable para comprender los factores subyacentes que explican dichas desigualdades. En este sentido, el análisis cualitativo permite explorar dimensiones más allá de lo plenamente capturable mediante indicadores

estadísticos, tales como la incidencia de estereotipos, las dinámicas institucionales de exclusión o la forma en que las normas jurídicas se traducen (o no) en prácticas efectivas.

Bajo esta lógica, el tipo de investigación puede caracterizarse bajo los calificativos descritos a continuación:

- **Exploratorio**, en tanto aborda una problemática que, aunque reconocida, no ha sido suficientemente desarrollada desde una perspectiva interseccional en el ámbito jurídico-laboral;
- **Descriptivo,** al identificar y sistematizar las condiciones de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, así como las características de los programas institucionales existentes; y
- **Explicativo,** en la medida en que busca determinar las causas estructurales que generan la desigualdad observada, vinculando variables normativas, sociales e institucionales.

Esta triple caracterización implica una progresión analítica, en el sentido de que se parte de la identificación del fenómeno, se describe su configuración y, finalmente, se explican sus causas.

2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación adoptado responde a una lógica **no experimental**, en tanto no se manipulan variables propias ni se establecen condiciones controladas para observar sus efectos. En su lugar, se analizan fenómenos tal como se presentan en la realidad, lo que resulta congruente con la naturaleza jurídica y social del objeto de estudio.

Dentro de esta categoría, el diseño se estructura como un **estudio transversal con enfoque analítico**, dado que la información utilizada corresponde a un periodo

determinado y se orienta a identificar relaciones entre variables, más que a observar su evolución longitudinal. No obstante, el análisis incorpora elementos comparativos que permiten contextualizar los resultados, particularmente en el apartado cualitativo relativo a la experiencia internacional.

Asimismo, el diseño presenta una dimensión **analítico-comparativa**, al contrastar la situación de mujeres con discapacidad frente a hombres con discapacidad, la situación de mujeres con discapacidad frente a mujeres sin discapacidad, y en un plano más amplio, la realidad nacional frente a experiencias internacionales relevantes.

Este componente comparativo resulta metodológicamente pertinente, ya que permite identificar si las desigualdades observadas responden a patrones estructurales o a contextos específicos.

De igual forma, el diseño incorpora un **enfoque de estudio de caso institucional**, particularmente en el análisis de políticas públicas y programas implementados por el Estado mexicano. Este enfoque permite examinar con mayor profundidad la forma en que las normas jurídicas se traducen en acciones concretas, así como evaluar su impacto en términos de inclusión laboral. En este sentido, los programas analizados (como lo es el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad) no son tratados como simples antecedentes descriptivos, son tratados como unidades de análisis que permiten verificar la hipótesis relativa a la insuficiencia de las políticas públicas para atender la discriminación interseccional.

Finalmente, el diseño de investigación se encuentra orientado por un **enfoque crítico-normativo**, en el que los resultados empíricos se interpretan a la luz del marco teórico y normativo previamente desarrollado. Esto permite evaluar si las

desigualdades son compatibles o incompatibles con los estándares jurídicos de igualdad sustantiva.

En suma, el diseño metodológico adoptado permite articular de manera coherente las distintas dimensiones de la investigación, integrando el análisis normativo con la evidencia empírica y cualitativa. Esta articulación resulta imperante para dar respuesta a la hipótesis general, en tanto posibilita identificar si bien, la existencia de barreras en el acceso laboral de las mujeres con discapacidad, lo cierto es que también su naturaleza, alcance y efectos.

B) ANÁLISIS EMPÍRICO

1. POLÍTICAS PÚBLICAS Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

1.1. PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal elaboró un programa nacional que tiene dos objetivos prioritarios: el fortalecimiento de la inclusión de las personas con discapacidad y el impulso de acciones que favorezcan la empleabilidad de estas personas en condiciones de trabajo digno (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En él, se fijaron algunos objetivos, entre los que se encuentra el objetivo prioritario 1, denominado “Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. A través de este objetivo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) busca promover el trabajo digno para las y los trabajadores de México, para lo cual también es esencial contar con acciones específicas para las personas con discapacidad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Con ello en mente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, implementa acciones que abonan en la inserción al campo laboral, por medio del Sistema de

Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno, que incluye: el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (Velavo), el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST) y el Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL), así como el Programa de Apoyo al Empleo (PAE) del Servicio Nacional de Empleo (SNE) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Asimismo, se colabora de manera interinstitucional con diversas Dependencias de la Administración Pública Federal (APF), quienes realizan actividades de capacitación, difusión y sensibilización para la promoción e inclusión laboral y no discriminación de las personas con discapacidad en diversos ámbitos y en el marco de sus respectivas competencias (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En cuanto a los resultados, la Secretaría en mención del Gobierno Federal implementa los instrumentos de evaluación “Muestras de Trabajo Valpar”, con los cuales se identifican las necesidades y habilidades de las personas con discapacidad, al recrear una situación de trabajo real. Entre el 1 de enero de 2023 y el 30 de junio de 2024, el Servicio Nacional de Empleo (SNE) evaluó las competencias laborales de 3,715 personas con discapacidad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Asimismo, del 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2024, la STPS asesoró a 225 centros de trabajo en la República Mexicana en materia del DRL, sobre su especialización en Inclusión Laboral y la No Discriminación, de los cuales 102 reportaron la contratación de personas con alguna discapacidad (45% del total) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Por su parte, en 2023, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), diseñó un “Nuevo Modelo Paramétrico” para la asignación de tasas y montos de crédito del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (FOVISSSTE). Dicho

Modelo considera variables específicas, como la discapacidad, con especial atención en los sectores vulnerables. Con ello, se redujo la tasa de interés mínima (de cuatro al dos por ciento) y el monto máximo de crédito se incrementó en 21 por ciento (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Asimismo, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), durante 2023, continuó con la reestructura del Comité Institucional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para dar seguimiento a sus acciones en materia de inclusión laboral y atención de las personas con discapacidad. Así, el 25 de junio de 2024, se aprobó la actualización del Manual de Integración y Funcionamiento del Comité para el Programa Institucional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Ahora bien, dentro de este mismo objetivo prioritario, existe el indicador derivado de la estrategia prioritaria número 1.1., denominada "Fomentar ambientes libres de discriminación con perspectiva de género para las personas con discapacidad". Y en cuyo apartado relativo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, reporta que, de los 225 centros que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social asesoró en materia del DRL en su especialización en Inclusión Laboral y No Discriminación, 102 reportaron la contratación de personas con alguna discapacidad (45% del total) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Éstos se ubican en 27 entidades federativas (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Colima, Chiapas, Chihuahua, Ciudad de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, Estado de México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas, Veracruz y Zacatecas) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En total, se atendió a 2,121 personas trabajadoras con alguna discapacidad (709 mujeres y 1,412 hombres). La Tabla 1 presenta los conteos de las personas con discapacidad, por tipo de limitación y sexo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024):

Tabla: Tipo de limitación de las personas trabajadoras con alguna discapacidad que laboran en los centros asesorados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en materia de DRL (del 01 de enero de 2023 al 31 de julio de 2024).

Limitaciones	Mujer	Hombre	Total
Caminar, subir o bajar usando sus piernas.	97	125	222
Ver (aunque usen lentes).	514	1,076	1,590
Mover o usar sus brazos o manos.	11	33	44
Aprender, recordar o concentrarse.	22	51	73
Escuchar (aunque usen aparatos auditivos).	40	81	121
Bañarse, vestirse o comer.	1	4	5
Hablar o comunicarse.	2	19	21
Condiciones emocionales o mentales como autismo, depresión, bipolaridad, esquizofrenia.	22	23	45
Total	**709**	**1,412**	**2,121**

Fuente: obtenido de (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Como se puede advertir, las mujeres con discapacidad representan un 33.42% a diferencia de los hombres con discapacidad contratados, que representan un 66.58%, siendo prácticamente el doble que las mujeres.

Ahora bien, por cuanto hace a su segundo objetivo prioritario, denominado “Impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad”, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ha promovido medidas de inclusión en las instituciones empleadoras por medio de la

Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL), también se ha promovido que las personas con discapacidad puedan acceder a vacantes de empleo y se ha promovido la capacitación en el trabajo, por medio del Programa Jóvenes Construyendo el Futuro (PJCF) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Por lo que hace a sus resultados, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2024, la STPS realizó 130 sesiones de la RNVL en 26 entidades federativas, en las que participaron 130 instituciones públicas, privadas y sociales. Con ello, se atendió a 1,410 personas con discapacidad (598 mujeres y 812 hombres) por medio de: capacitación para fortalecer la empleabilidad, apoyo y oportunidades para el autoempleo, identificación de perfiles laborales y vinculación a puestos de trabajo, entre otros (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Asimismo, la STPS, por medio del SNE, entre enero de 2023 y junio de 2024, atendió a 19,963 personas con discapacidad, buscadoras de trabajo, logrando colocar a 4,049 de ellas en un empleo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En ese mismo periodo, por medio del PJCF, la STPS benefició a 5,377 personas jóvenes con discapacidad en 1,184 municipios de las 32 entidades federativas. Con ello, la inversión del PJCF en personas beneficiarias con discapacidad alcanzó los 258,205,827 de pesos (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En materia de capacitación, entre el 1 enero 2023 y el 30 de junio de 2024, la STPS llevó a cabo 29 cursos de “Formación de Instructores”, con un total de 750 personas trabajadoras capacitadas en 170 empresas. En ellas, se exhorta a las empresas a incluir a las personas con discapacidad en sus tareas de formación (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En cuanto a la formación para el trabajo, destacan las acciones de la Secretaría de Educación Pública (SEP). Durante el ciclo escolar 2023-2024, la SEP capacitó a 23,480 estudiantes con discapacidad en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y a 30,860 estudiantes en los planteles de los Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Asimismo, la SEP, a través del Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad (CAED), ofrece capacitación no escolarizada a estudiantes con discapacidad, con una plantilla docente de 336 personas distribuidas en 89 aulas en el país. Los CAED ofrecen estudios de nivel medio superior a personas con discapacidades auditivas, motrices, visuales o intelectuales y que desean continuar su preparación académica (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024)

Asimismo, la SEP ha fortalecido los Centros de Atención Múltiple (CAM), en beneficio de estudiantes con discapacidad y/o aptitudes sobresalientes, al ofrecerles formación para el trabajo, a través de la adquisición de herramientas, utensilios, enseres domésticos y aparatos electrónicos para obtener una educación integral orientada a la vida autónoma e independiente (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Asimismo, a finales de 2023, el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y el Instituto Nacional de Geriatría (INGER) actualizaron el Estándar de Competencia EC0965 "Manejo inicial de factores de riesgo de discapacidad en personas mayores". Esto se relaciona con aspectos psicológicos y sociales, hábitos de vida y procesos de salud-enfermedad de las personas adultas mayores, con la finalidad de minimizar el riesgo de discapacidad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Así, dentro de tal objetivo, el Plan en comento prevé la estrategia prioritaria 2.1., denominada “Promover la formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo con las adaptaciones necesarias para las personas con discapacidad”, en ella, en su apartado relativo a la capacitación en el trabajo, específicamente en lo relativo al programa “Jóvenes Construyendo el Futuro”, este busca atender a todas las personas jóvenes de entre 18 y 29 años que no trabajan y no estudian, sin exclusión y en apego a los derechos humanos. Su objetivo es contribuir a la incorporación de esta población en actividades productivas a través de su capacitación en centros de trabajo que participan en el Programa y que cuentan con posibilidad de brindarla (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

De tal manera, se les otorga capacitación, un apoyo económico de 7,572 pesos mensuales hasta por 12 meses y cobertura de seguro médico mediante el IMSS. El PJCF, en términos del plan, prioriza a las personas jóvenes registradas que habitan en municipios con alto índice de rezago social, con alta incidencia delictiva e integrantes de grupos históricamente discriminados, incluyendo personas jóvenes que se autoadscriben como indígenas o afromexicanas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

De tal manera, se les otorga capacitación, un apoyo económico de 7,572 pesos mensuales hasta por 12 meses y cobertura de seguro médico mediante el IMSS. El PJCF prioriza a las personas jóvenes registradas que habitan en municipios con alto índice de rezago social, con alta incidencia delictiva e integrantes de grupos históricamente discriminados, incluyendo personas jóvenes que se autoadscriben como indígenas o afromexicanas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En cuanto al tipo de discapacidad, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2024, destaca que, dos de cada tres personas beneficiarias del PJCF tenían discapacidad sensorial (auditiva, visual, lenguaje y/o comunicación) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

En la tabla que se plasma a continuación, se preenta la distribución de personas beneficiarias por tipo de discapacidad y sexo:

Tabla: Distribución de personas beneficiarias del Programa Jóvenes Contriyendo el Futuro, por tipo de discapacidad y sexo.

Tipo de discapacidad	Hombres	Mujeres
Mental	204	141
Motríz	552	388
Múltiple	283	224
Sensorial	1,664	1,921
Subtotales	2,703	2,674
Total	**5,377**	

Fuente: obtenido de (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

Como se puede advertir de los datos anteriores, si bien, las mujeres beneficiadas representan un 49.73%, en contraposición con los hombres que representan un 50.27%, siendo prácticamente equitativa la distribución de beneficiarias, lo cierto es que, al menos en lo que respecta a las mujeres con discapacidad mental y motriz, los hombres beneficiarios superan por prácticamente el doble que las mujeres, mostrando un área de rezago en estos aspectos.

Finalmente, en cuanto al porcentaje de personas con discapacidad atendidad (PPCDA) por las acciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el marco de sus programas presupuestarios, se desprende la siguiente información:

Tabla: Resultados del cálculo del PPCDA (2021-2023)

Ejercicio Fiscal	2021				2022				2023			
Acción o Programa	PCDSA			PA	PCDSA			PA	PCDSA			PA
	M	H	TOTAL		M	H	TOTAL		M	H	TOTAL	

Programa de Apoyo al Empleo	4,474	7,923	**12, 397**	**12,397**	5,614	10,489	**16,103**	**16,103**	4,499	9,011	**13,510**	**13,510**
Red Nacional de Vinculación Laboral	196	211	**407**	**407**	355	577	**932**	**932**	425	532	**957**	**957**
Asesorías sobre inclusión laboral y no discriminación	230	286	**516**	**516**	1,545	1,885	**3,430**	**3,430**	317	660	**977**	**977**
TOTALES	426	497	**923**	**923**	1900	2462	**4,362**	**4,362**	742	1192	**1,934**	**1,934**
PPCDA	(923/923)*100=**100%**				(4,362/4,362)*100=**100%**				(1,934/1,934)*100=**100%**			

Fuente: obtenido de (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2024).

De tal suerte que, en términos generales, las mujeres beneficiadas representan en promedio un 42.68%, mientras que los hombres representan un 57.32% del total.

C) ANÁLISIS CUALITATIVO

1. ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Sobre este punto, y para efectos de contar con la situación de diverso país, a continuación, vale la pena referirse al estudio que realizó la Organización Internacional del Trabajo, para comparar los años 2014 y 2015, y documentar el caso de la integración de las mujeres con discapacidad.

En el documento de mérito, se centran en el caso de las mujeres con discapacidad y su participación en el mercado laboral, con el objetivo de analizar la existencia de una doble discriminación por su condición de mujer y persona con discapacidad (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En el propio estudio, se precisa que, bajo el contexto referido en el párrafo anterior, el trabajo realiza una doble aportación al debate sobre la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral. Puesto que, por un lado se analizan las

características laborales del empleo en las personas con discapacidad y las diferencias de género que se presentan en el mercado laboral español. Por otro lado, se estima la probabilidad de acceder a un contrato indefinido en el mercado, para ver la estabilidad laboral de este colectivo, así como el efecto que tiene la política de bonificaciones de las cotizaciones sociales (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

El estudio refiere que una de las primeras investigaciones sobre el colectivo de personas con discapacidad desde la perspectiva de género es la de Jhonson y Lambrinos (1985) donde se reconoce la doble carga de discriminación que soportaban las mujeres norteamericanas por razón de género y de discapacidad, doble discriminación que se ha constatado en otros países a lo largo de las pasadas décadas (Jones et al., 2006; Organización Internacional del Trabajo, 2015) (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En el caso de España, la literatura muestra como principal problema de las personas con discapacidad en el mercado laboral su baja participación en el mismo, con una tasa de actividad que alcanza valores cercanos a la mitad de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad (Dávila y Malo, 2006; Malo et al., 2009; Cueto et al., 2012) y con tasas de paro que se duplican (Cueto et al., 2012) (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

La discapacidad influye en mayor proporción en la menor participación laboral para las mujeres (Dávila, 2004; Malo y Pagán, 2007) por lo que se considera que las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas. Esta desigualdad, limita su posterior posibilidad de ser beneficiarias de pensiones contributivas y hacen uso en mayor medida que los hombres de pensiones no contributivas (Giménez y Ramos, 2003). De hecho, Giménez y Ramos (2003) señalan que la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad se pone de manifiesto incluso en el escaso

interés de los/as investigadores/as (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Asimismo, refiere que la conjunción de mujer y discapacidad no sólo afecta a la participación laboral sino a las condiciones de dicha participación. Las características del puesto laboral, como la parcialidad, la estabilidad y la retribución, difieren también entre el colectivo masculino y femenino. Así, se encuentra que las mujeres tienen mayor probabilidad de permanecer en trabajos a tiempo parcial (Pagán, 2012), tienen mayores índices de inestabilidad en el empleo (Giménez y Ramos, 2003) y su retribución salarial es inferior a la de los hombres con discapacidad, mostrando una doble discriminación también en los salarios (Malo y Pagán, 2007) (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Los último datos aportados por la encuesta del INE “El empleo de las personas con discapacidad”, proporciona información sobre las tasas de actividad, empleo y paro de forma comparada entre la población en edad de trabajar con y sin discapacidad (Tabla 1). Mientras que las tasas de actividad en las personas sin discapacidad son próximas al 72% para mujeres y al 84% en los hombres, estas tasas para las personas con discapacidad están entre el 32 y 34%. Se observa asimismo una menor tasa de empleo en la población con discapacidad y una mayor tasa de paro. Las diferencias de género en estos años se han reducido y las tasas son ligeramente peores para las mujeres (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Tabla 1. Tasas de actividad, empleo y paro. Personas con y sin discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.

Varones	Sin discapacidad		Con discapacidad	
	2014	2015	2014	2015
Actividad	84,0	84,2	34,3	34,4
Empleo	64,3	66,9	23,1	23,8
Paro	23,5	20,6	32,7	30,9
Mujeres	**Sin discapacidad**		**Con discapacidad**	
	2014	2015	2014	2015
Actividad	71,7	72,0	32,7	33,1
Empleo	53,5	55,1	22,0	22,8
Paro	25,4	23,5	32,7	31,1

Fuente: Encuesta "El empleo de las personas con discapacidad. Series 2014-2015" (INE, 2015)

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En adición a ello, el trabajo en cita expresa que el nivel educativo es un elemento fundamental en la incorporación al mercado laboral, y se observa que la población sin discapacidad que está empleada, en general, tiene una mayor formación, siendo más alta la proporción de mujeres con estudios universitarios (47,8% en 2015) que de hombres (37,7%) (Tabla 2). La comparativa con el empleo de personas con discapacidad muestra un mayor peso de la categoría de educación secundaria y universitaria, constando que en el caso español, al igual que en otros países, el nivel educativo de este colectivo que están empleadas en el mercado laboral es menor que el de las personas sin discapacidad. Sin embargo, hay una diferencia positiva a favor de las mujeres, puesto que hay un mayor porcentaje de mujeres con discapacidad que han finalizado estudios universitarios que de hombres (35% frente a 23,4% en 2015).

Tabla 2. Distribución del empleo de las personas con y sin discapacidad. Detalle por nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as.

Varones	Sin discapacidad		Con discapacidad	
	2014	2015	2014	2015
Analfabetos	0,2	0,3	1,3	1,1
Primaria	7,5	7,2	14,3	12,9
Secundaria y formación e inserción laboral	53,8	54,9	59,6	62,6
Universitarios	38,5	37,7	24,8	23,4
Mujeres	**Sin discapacidad**		**Con discapacidad**	
	2014	**2015**	**2014**	**2015**
Analfabetos	0,2	0,2	1,2	0,5
Primaria	6,2	5,4	12,5	10,8
Secundaria y formación e inserción laboral	46,5	46,6	54,2	53,8
Universitarios	47,1	47,8	32,0	35,0

Fuente: Encuesta "El empleo de las personas con discapacidad. Series 2014-2015" (INE, 2015)

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Así, el objetivo de este trabajo es doble. En primer lugar, se profundiza en el estudio de las características laborales del puesto en el que están desarrollando su actividad laboral las personas con discapacidad que están empleadas, así como su trayectoria laboral, comparando las diferencias entre hombres y mujeres. En segundo lugar, se estudia la probabilidad de incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones y para ello se compara con una muestra de trabajadores/as sin discapacidad. En concreto, se analiza la probabilidad de incorporarse con un contrato indefinido (frente a un contrato temporal) para evaluar su estabilidad laboral y se contrasta si esa probabilidad es igual para hombres y mujeres (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

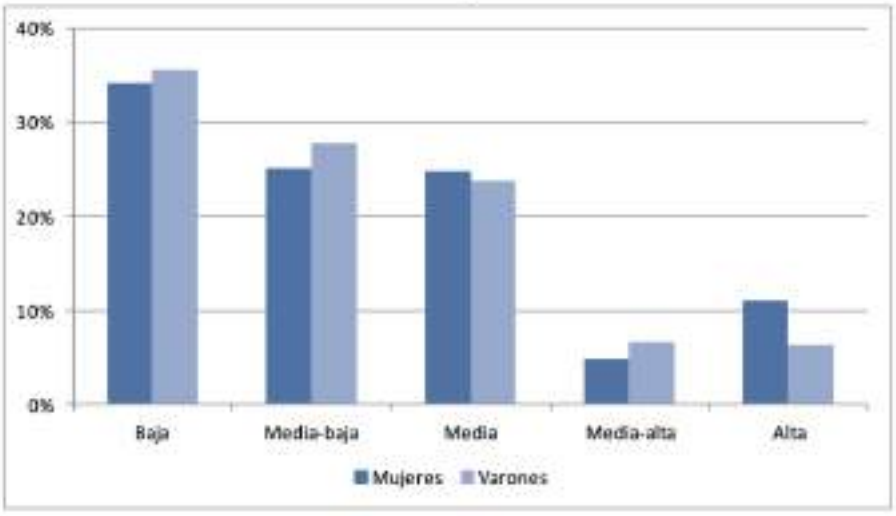
1.1. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

1.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El análisis refiere que la mayor parte de las diferencias de género observadas en la participación del colectivo de personas con discapacidad en el mercado laboral reproduce las diferencias de género existentes en el mercado laboral global, aunque, en términos generales, con peores condiciones tanto en la incorporación como en la evolución posterior en su trayectoria laboral, en lo referente a segregación horizontal, mayor parcialidad, menor salario, etc. (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Con la información que recabaron, la mayoría de trabajadores/as con discapacidad reportaron una formación media o mediabaja, lo que está ligado, y así los recogen los datos, con puestos de media cualificación. Como se observa en el Gráfico 1, tanto en hombres como en mujeres, los puestos ocupados están principalmente en las categorías de media y media-baja cualificación. No se presentan grandes diferencias de género en la distribución por nivel de cualificación, excepto en los puestos de alta cualificación, donde hay casi el doble de mujeres que de hombres, donde se puede entender que se encuentran los casos de discapacidad sobrevenida, con personas que ya tenían un puesto de alta cualificación y que lo mantienen (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Gráfico 1. Distribución por nivel de cualificación de trabajadores con discapacidad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.[1]



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

La permanencia en el puesto laboral, y por tanto, la antigüedad, medida a través de la duración en su última relación laboral analizada, es similar entre hombres y mujeres, donde las relaciones inferiores a un año representan el 22% para ambos grupos, y en el caso de contratos con una duración entre 1 y 5 años, están alrededor del 40% (Tabla 3). Esta similitud en términos generales difiere en función de la edad de los/as trabajadores, y existe una ligera tendencia a una mayor antigüedad en los hombres, especialmente en las cohortes de mayor edad (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Tabla 3. Características del puesto laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad. Detalle por sexo.

	Mujeres			Varones		
	nº (1)	% (2)	% (3)	nº (1)	% (2)	% (3)
Antigüedad (URL)						
Menos de 1 año	1.072	22,7	36,8	1.844	22,2	63,2
Entre 1 y 5 años	2.080	44,1	39,0	3.252	39,2	61,0
Entre 6 y 10 años	958	20,3	34,0	1.862	22,5	66,0

Entre 11 y 20 años	474	10,0	30,8	1.067	12,9	69,2
Más de 21 años	133	2,8	33,2	268	3,2	66,8
Duración del contrato						
Indefinida	2.593	62,8	33,7	5.094	65,2	66,3
Determinada	1.537	37,2	36,1	2.721	34,8	63,9
Tipo de contrato						
Indefinido						
Ordinario	1.526	58,9	34,5	2.897	56,9	65,5
Bonificado	295	11,4	35,0	548	10,8	65,0
Minusválidos	772	29,8	31,9	1.649	32,4	68,1
D. Determinada						
Obra o servicio	486	31,6	30,7	1.097	40,3	69,3
Eventual	308	20,0	35,5	559	20,5	64,5
Interinidad	347	22,6	49,0	361	13,3	51,0
Minusválidos	259	16,9	37,2	438	16,1	62,8
Otros	137	8,9	95,9	266	9.7	4,1
Tipo de jornada						
Tiempo completo	2.888	69,9	31,0	6.421	82,2	69,0
Tiempo parcial	1.242	30,1	47,1	1.394	17,8	52,9

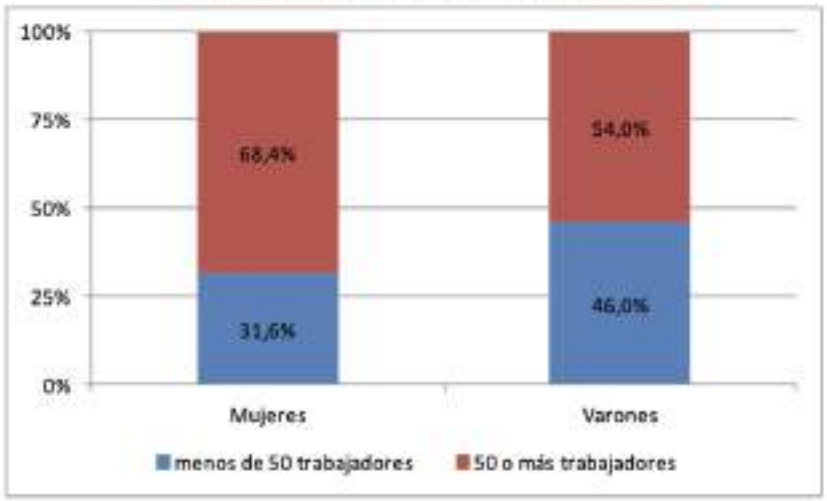
Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. Notas: URL: Última relación laboral; (1) Los valores absolutos recogidos en el cuadro se refieren a personas con discapacidad identificadas en la MCVL. (2) Porcentaje sobre el total válido por columna. (3) Porcentaje sobre el total válido por fila.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Un análisis más detallado de los tipos de contrato en cuanto a su duración y tipo de jornada asociado les mostró que el colectivo, en general, se encuentra mayoritariamente ocupando puestos con contratos indefinidos, y en esta categoría, los contratos ordinarios son casi el 60% y la distribución entre hombres es similar.. En relación a la parcialidad, sí se observan importantes diferencias de género, donde un 30,1% de las mujeres tienen contratos parciales frente al 17,8% de los hombres (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En relación a las características de las empresas que contratan personas con discapacidad, se observan diferencias importantes entre hombres y mujeres. Estas son contratadas en mayor proporción en empresas que están obligadas por ley a mantener la cuota de reserva para personas con discapacidad, de 50 o más trabajadores/as (Gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución del empleo de personas con discapacidad según el tamaño de la empresa. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.

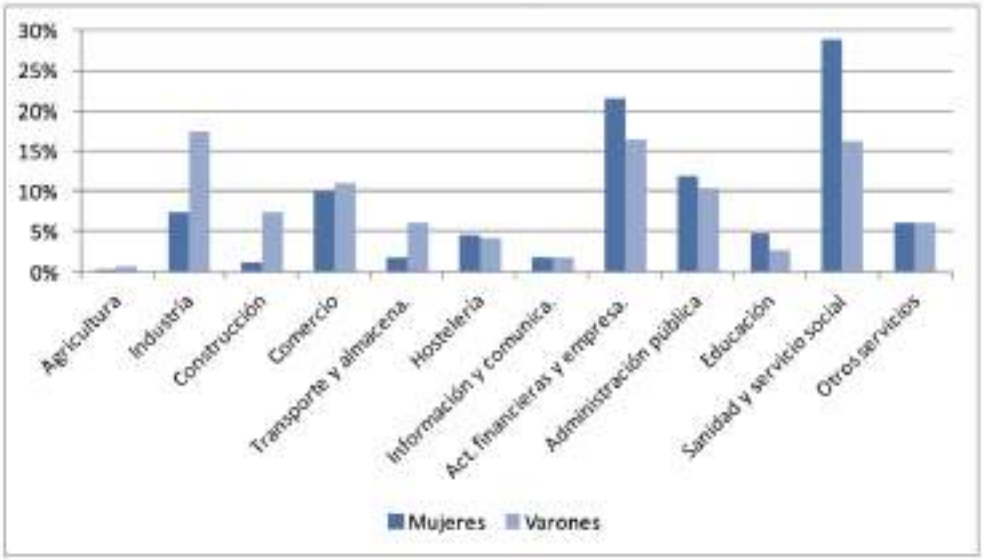


Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En cuanto a los sectores de actividad económica, reproducen el comportamiento de las mujeres en el mercado laboral, una mayor presencia en el sector de los servicios de atención y cuidado de terceras personas, que en el caso de mujeres con discapacidad se centra en Sanidad y Servicios sociales (Gráfico 3) (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Gráfico 3. Distribución del empleo de personas con discapacidad por sector de actividad. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Resulta interesante ver cómo a pesar de las similitudes en los niveles de formación y la distribución por cualificación dentro de cada sexo, existe una notable brecha salarial de género, de un 21,2% en percepciones integras anuales (incluye rentas por cuenta ajena, pensiones y prestaciones y otras rentas), y de un 13,1% si se utiliza como referencia únicamente las rentas por cuenta ajena (Tabla 4). Cabe mencionar que las diferencias en prestaciones y pensiones son mucho mayores que las existentes en el componente de rentas del trabajo, algo que resulta de gran importancia ya que dichas prestaciones suponen por término medio el 40% de la percepción integra. Estas diferencias pueden estar influenciadas por el tipo de discapacidad de cada trabajador/a y su trayectoria laboral a lo largo de año analizado (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

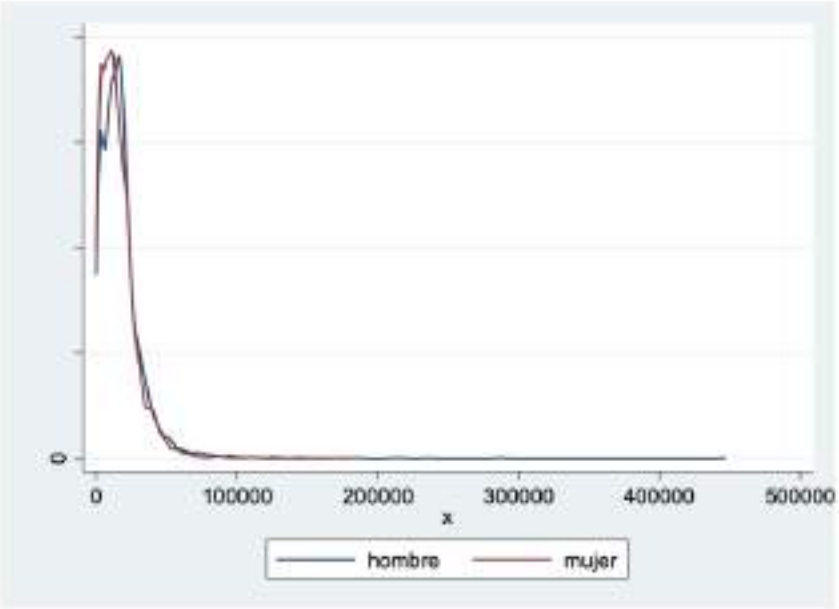
Tabla 4. Percepciones anuales. Detalle por sexo de los/as trabajadores/as.

		Varones	Mujeres	Brecha
Percepción íntegra	Media	24.755	19.080	22,9
	Mediana	20.541	16.185	21,2
Rentas por cuenta ajena	Media	17.795	15.538	12,7
	Mediana	14.967	13.013	13,1
Pensiones y prestaciones	Media	10.217	7.827	23,4
	Mediana	7.811	5.932	24,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Tomando como variable de análisis de las percepciones las rentas generadas por el trabajo por cuenta ajena, se observan diferencias relevantes a lo largo de la distribución de rentas, donde la brecha promedio es del 12,7%, parte de un valor de 19,5% en el percentil 25 y baja hasta el 5,7% en el percentil 75. En el Gráfico 4 (Función de densidad Kernel de las rentas por cuenta ajena “euros”) se observan la diferencias existentes a lo largo de la distribución salarial, destacando dos cuestiones. En primer lugar la diferencia en los valores medios de salarios, recogidos en la parte izquierda del gráfico y, en segundo lugar, la diferencia entre los valores máximos de salarios femeninos y masculinos. Así pues, si bien es cierto que en el percentil 75% la brecha salarial desciende con respecto al valor, medio, los mayores salarios de la muestra corresponden a trabajadores varones (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).



Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En ese estudio, se mostró que una de las características habituales del colectivo con discapacidad en el mercado laboral es una baja tasa de actividad y participación en el mercado laboral. El problema de la inactividad afecta principalmente a las mujeres tanto en su incorporación al mercado laboral, como en su permanencia. A través de la información de las trayectorias laborales analizadas, el análisis de los episodios de empleo, paro e inactividad muestran ligeras diferencias en edades más jóvenes (menores de 30 años) y estas se acentúan con la edad (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En ese contexto en particular, la edad de entrada por primera vez en el mercado laboral es ligeramente superior entre las mujeres que en hombres y aumenta con el grado de discapacidad. Se observa una clara disminución en las diferencias de género en la edad de entrada al mercado laboral en las cohortes de edades más jóvenes (19 y 20 años respectivamente para hombres y mujeres menores de 30 años, frente a 21 y 24 entre los mayores de 45 años), constituyendo esto un avance

social. Las diferencias entre mujeres y hombres disminuyen en el grupo de grado de discapacidad de más de 64% o con movilidad reducida, reflejando quizás la similitud en las opciones de puestos laborales y la existencia de un mercado laboral más protegido para estos casos (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Estas mayores diferencias de género por cohortes de edad también se reflejan en la duración del empleo y el número de contratos (Tabla 5). Mientras que en los menores de 30 años, el número de episodios de empleo (contratos) es igual entre hombres y mujeres, con una duración superior en los varones (9 episodios con duración media de 13,1 meses para hombres y 10,6 para mujeres), cuando la cohorte de edad de los/as trabajadores/as es de mayores de 45, las diferencias se acentúan (19 contratos con 40,1 meses de duración media para los hombres y 16 contratos con una duración media de 38,8 meses para mujeres). La Tabla 5 también recoge los episodios de paro e inactividad para cada cohorte de edad, y muestra mayores diferencias de género en las edades más avanzadas de los/as trabajadores/as. La comparativa con el colectivo de mayor grado de discapacidad muestra un menor número de contratos de empleo pero con mayor duración media de los mismos, y esta característica se mantiene por cohortes de edad, por lo que parece que hay una mayor estabilidad para el colectivo de mayor grado de discapacidad (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Tabla 5. Número medio de episodios de empleo y paro, y duración media (meses). Detalle por edad, grado de discapacidad y sexo de los/as trabajadores/as.

		33%-64%		> 64% y 33-64 con m.r.	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Menos de 30 años					
Empleo	Episodios	9	9	7	8
	Duración	13,1	10,6	15,6	16,5
Paro con prestación	Episodios	2	1	1	1
	Duración	4,1	3,6	3,8	4,6
Paro, inactividad, emigración	Episodios	7	7	5	6
	Duración	5,1	6,2	7,7	8,1
30 a 44 años					
Empleo	Episodios	18	16	12	13
	Duración	19,2	18,7	24,8	21,8
Paro con prestación	Episodios	4	4	3	2
	Duración	4,9	5,1	5,0	5,8
Paro, inactividad, emigración	Episodios	13	11	9	9
	Duración	6,5	9,0	10,5	10,1
45 o más años					
Empleo	Episodios	19	16	13	12
	Duración	40,1	38,8	49,3	42,3
Paro con prestación	Episodios	6	4	4	3
	Duración	5,8	6,4	6,5	6,5
Paro, inactividad, emigración	Episodios	14	11	10	8
	Duración	10,8	19,2	12,7	21,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. m.r.: movilidad reducida

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Las diferencias de género en las trayectorias laborales se acentúan si se desagrega por nivel de estudios, si bien a su vez la situación varía según la cohorte de edad analizada (Tabla 6). En el caso de los/as jóvenes, a mayor nivel de estudio mayores diferencias en número de episodios y duración, mientras que en edades superiores,

no existe un patrón tan claro, si bien existen trayectorias laborales de menor duración en el caso de las mujeres, aunque las diferencias no muestren una relación clara con el nivel de formación finalizado. Así pues, se observa que a mayor nivel educativo mayor número de experiencias laborales, y estas reducen su duración media, quizás reflejando la incorporación del colectivo en mercados laborales de menor protección, salvo en el caso de la cohorte de 45 o más años, donde las trayectorias laborales de las personas con estudios terciarios son más estables y más longevas, quizás reflejando discapacidades adquiridas a lo largo de la vida laboral (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Tabla 6. Número medio de episodios de empleo y duración media (meses). Detalle por edad, nivel educativo y sexo de los/as trabajadores/as.

		Est. primarios		Est. secundarios		Est. terciarios	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Menos de 30 años	Episodios	9	8	8	10	10	16
	Duración	13,5	13,0	15,7	11,1	11,0	8,4
30 a 44 años	Episodios	17	14	16	15	19	21
	Duración	20,6	19,9	19,4	19,3	19,5	17,5
45 o más años	Episodios	19	16	14	15	20	19
	Duración	38,1	35,4	51,0	47,4	50,9	46,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la MCVL 2011. m.r.: movilidad reducida

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

1.1.2. ACCESO AL MERCADO LABORAL Y ESTABILIDAD

Para determinar la existencia de igualdad de oportunidades para el colectivo de personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral, el estudio definió una nueva muestra centrada en las primeras relaciones laborales de las personas con discapacidad. En particular se analizó el proceso de incorporación de las personas con discapacidad desde 2004 hasta 2011, con el objeto de estudiar las posibles diferencias de género en la incorporación al mercado laboral y su permanencia en el mismo en los 2 años posteriores. La muestra final de personas que entraron en el mercado laboral en el periodo 2004-2011 es de 119.502 trabajadores/as, de las cuales 1.670 trabajadores/as son personas con discapacidad. De estos un 58% son

varones y el 42% son mujeres (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Con el fin de estudiar en mayor detalle la incorporación por primera vez al mercado laboral y la estabilidad laboral, se estimó la probabilidad de que un/a trabajador/a acceda con un primer contrato indefinido frente a que lo haga a través de un contrato temporal. Para ello, se ha estimado un modelo de probabilidad (Logit) en función de características personales (sexo, edad, nivel educativo y Comunidad Autónoma de residencia), del puesto laboral (tipo de jornada y tipo de bonificación en el contrato), de la empresa en la que trabajan (tamaño y sector económico) y variables coyunturales (trimestre del año en el que tiene lugar la incorporación del trabajador al mercado laboral, con el fin de controlar los posibles factores estacionales, y tasa de paro de la provincia donde está situado el puesto de trabajo, con el objetivo de recoger diferencias a nivel regional y a lo largo del tiempo de la situación del mercado de trabajo). Se estimaron dos modelos para el total de la muestra (con y sin discapacidad) cuya diferencia es la inclusión de la variables de bonificación del contrato en el Modelo 2, y un tercer modelo para la muestra del colectivo con discapacidad (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Con el fin de permitir una mayor interpretación de los resultados, calcularon el efecto marginal de cada uno de los coeficientes estimados de los modelos. Así, el efecto marginal indica el cambio en la probabilidad (en tanto por uno) de acceder al mercado de trabajo mediante un contrato indefinido, respecto de la categoría de referencia de la variable explicativa correspondiente. Además, puesto que el modelo no es lineal, el efecto marginal de cada variable depende del valor del resto de variables explicativas, por lo que los efectos calculados son efectos marginales medios. Los resultados se encuentran en la Tabla 7 (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Los resultados obtenidos al analizar la probabilidad de acceder al mercado laboral con un contrato indefinido ponen de manifiesto varias cuestiones de interés. En primer lugar, se observa que con independencia del nivel de estudios y de la edad, las mujeres presentan una probabilidad inferior a la de los varones tanto si se compara el total de la muestra como el colectivo con discapacidad. En concreto, la probabilidad de acceder al mercado de trabajo por primera vez con un contrato indefinido para los varones es 3,1 puntos porcentuales superior a la de las mujeres (modelo 2) y en el caso concreto del colectivo con discapacidad, dicha diferencia es superior, situándose en 3,7 puntos porcentuales (modelo 3). De este modo, se verifica que en el mercado de trabajo español, las mujeres tienen, al menos a la fecha en que el estudio se elaboró una mayor dificultad de acceder por primera vez al mercado con un trabajo de contrato estable y se confirma la doble discriminación que experimentan las mujeres de este colectivo (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Tabla 7 . Estimación Logit de la probabilidad de acceder al mercado de trabajo con un contrato indefinido en España, 2004-2011 (efectos marginales).

Variables explicativas	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Efecto marg	(d.t.)	Efecto marg	(d.t.)	Efecto marg	(d.t.)
Discapacidad	0.0376***	-0.0115	-0.1210***	-0.0046		
Género	0.0130***	-0.0021	0.0313***	-0.0023	0,0367*	0,0198
Edad						
20-24	0.0570***	-0.0031	0.0554***	-0.0036	0,0529	0,0348
25-29	0.1293***	-0.0047	0.1306***	-0.0054	0,0392	0,0418
30-34	0.1596***	-0.0061	0.1814***	-0.0071	0,1629**	0,0696
35-44	0.1532***	-0.0059	0.1778***	-0.0068	0,2498***	0,0676

45 o más	0.1654***	-0.0079	0.1533***	-0.009	0,0482	0,0502
Nivel educativo						
Educación primaria	0.0077***	-0.0026	0.0093***	-0.0029	0,0342	0,0249
Educación secundaria	0.0210***	-0.0038	0.0234***	-0.0043	-0,0087	0,0327
Bachiller y FP de 2º grado	0.0074**	-0.0036	0.0155***	-0.0042	-0,0445	0,0287
Estudios universitarios	0.0838***	-0.0044	0.0871***	-0.0049	0,1161**	0,0577
Comunidad Autónoma						
Andalucia	-0.0783***	-0.0027	-0.0858***	-0.0028	-0,0114	0,0400
Aragón	-0.0564***	-0.0041	-0.0533***	-0.0045	-0,0335***	0,0288
Asturias	-0.0732***	-0.0039	-0.0809***	0.0039	-0,0888**	0,0225
Baleares	-0.0624***	-0.0039	-0.0632***	-0.0041	-0,0685	0,0298
Canarias	-0.0474***	-0.0036	-0.0499***	-0.0037	0,0487	0,0621
Cantabria	-0.0702***	-0.005	-0.0714***	-0.0054	0,0186	0,0586
Castilla y León	-0.0624***	-0.0031	-0.0657***	-0.0033	-0,0536	0,0376
Castilla la Mancha	-0.0538***	-0.0036	-0.0577***	-0.0037	-0,0367	0,0395
Cataluña	-0.0171***	-0.0027	-0.0193***	-0.0029	0,0076	0,0497
Comunidad Valenciana	-0.0521***	-0.0028	-0.0583***	-0.0029	-0,0309	0,0250
Extremadura	-0.0526***	-0.0054	-0.0660***	-0.0051	-0,0229	0,0334
Galicia	-0.0760***	-0.0027	-0.0782***	-0.0029	0,0570	0,0722
Murcia	-0.0641***	-0.0039	-0.0691***	-0.004	-0,0490**	0,0298
Tiempo parcial	-0.0168***	-0.0021	-0.0195***	-0.0023	-0,0251	0,0199
Contrato bonificado	-	-	0.8857***	-0.0019	0,4953***	0,0393
Empresa 50 trab. o más	-0.0260***	-0.0021	-0.0284***	-0.0024	-0,0525***	0,0202
Sector de actividad						
Agricultura	-0.0187*	-0.0102	-0.0129	-0.0114	-0,0302	0,0232
Construcción	-0.0764***	-0.0029	-0.0774***	-0.0031	0,0078	0,0659
Comercio	0.0269***	-0.0041	0.0265***	-0.0046	-0,0411	0,0350
Transporte, hostelería, inf.	0.0508***	-0.0044	0.0535***	-0.0049	0,0230	0,0442
Act. financieras y empresa.	-0.0725***	-0.003	-0.0717***	-0.0034	0,0684	0,0484
Administración pública	-0.1453***	-0.0017	-0.1335***	-0.0021	-0,0268	0,0300
Educación	-0.1006***	-0.0028	-0.0949***	-0.0031	-0,1191***	0,0188
Sanidad y servicio social	-0.0796***	-0.0033	-0.0787***	-0.0036	-0,0638**	0,0253
Otros servicios	-0.0232***	-0.0044	-0.0226***	-0.0049	-0,0722***	0,0246
Tasa de paro	-0.0040***	-0.0002	-0.0018***	-0.0002	-0,0065***	0,0021
Trimestre						
II Trimestre	-0.0379***	-0.0026	-0.0378***	-0.0028	-0,0564**	0,0232
III Trimestre	-0.0492***	-0.0026	-0.0506***	-0.0028	-0,0164	0,0255
IV Trimestre	-0.0229***	-0.0028	-0.0270***	-0.003	-0,0302	0,0232

Nota: N = 119.502 para los Modelos 1 y 2; N = 1.185 para el Modelo 3. Todos los modelos incluyen un término constante. * parámetro significativo al 10%, ** parámetro significativo al 5%, *** parámetro significativo al 1%.

Fuente: obtenido de (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Cuando se incluye como variable de control la presencia o no de bonificación en la cuota del contrato (Modelo 2), el efecto marginal asociado a la variable de Discapacidad indica que, en promedio, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido es 12 puntos porcentuales inferior para un trabajador con discapacidad. Estas diferencias observadas, sugieren que el hecho de que las personas con discapacidad accedan mediante un contrato indefinido en su primer empleo en mayor proporción que las personas sin discapacidad, se debe en gran medida a que una proporción mayor de los contratos iniciales realizados a personas con discapacidad cuenta con bonificaciones en la cuota. Esta probabilidad aumenta al 50% entre el colectivo con discapacidad. Este resultado evidencia que las bonificaciones en la cuota a la Seguridad Social constituyen un incentivo a las empresas, que resulta eficaz para favorecer la incorporación al mercado laboral de los trabajadores/as con discapacidad mediante un contrato de trabajo estable. Sin embargo, también ponen de manifiesto que, en ausencia de dichos incentivos, la probabilidad de acceder al mercado laboral mediante un contrato indefinido por parte del colectivo de trabajadores con discapacidad es inferior (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Respecto al nivel de estudios, cabe señalar que aquellas personas que habían finalizado estudios universitarios reportaron una probabilidad de acceder mediante un contrato indefinido de 11,6 puntos porcentuales mayor que los/as que carecen de formación. De este modo se confirmó que, todas aquellas políticas dirigidas a fomentar la enseñanza universitaria entre las personas con discapacidad, tienen un efecto positivo sobre la incorporación de dicho colectivo al mercado laboral mediante contratos de trabajo estables (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Ahora bien, por lo que respecta a las conclusiones a las que arribó el estudio, muestran que las mujeres con discapacidad están doblemente discriminadas: participan en menor medida en el mercado laboral, tienen mayores dificultades para permanecer en su puesto de trabajo y las condiciones asociadas a los puestos que ocupan, tanto en parcialidad como en retribución son peores que para sus compañeros varones (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

Así, los resultados obtenidos al analizar la probabilidad de acceder al mercado laboral con un contrato indefinido ponen de manifiesto varias cuestiones de interés. La probabilidad de acceder al mercado de trabajo por primera vez con un contrato indefinido para los varones es 3,1 puntos porcentuales superior a la de las mujeres, si tenemos en cuenta al conjunto de trabajadores/as con y sin discapacidad; y en el caso concreto del colectivo con discapacidad, dicha diferencia es superior, situándose en 3,7 puntos porcentuales. Por tanto, se verifica que en el mercado de trabajo español, las mujeres tienen todavía en la actualidad una mayor dificultad de acceder por primera vez al mercado con un trabajo de contrato estable y se confirma la doble discriminación que experimentan las mujeres de este colectivo (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

En conclusión, las diferencias de género observadas en relación con la integración de personas con discapacidad, tanto en la probabilidad de acceso al mercado laboral, como en las características de sus contratos, incluida la retribución, evidencian la necesidad de incluir el enfoque de género de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas a promover una mayor integración del colectivo en el mundo laboral y oportunidades de empleo decente que les permita a la vez una mejor integración social (Santero Sánchez, Castro Núñez, & Martín Barroso, 2016).

2. SITUACIÓN EN MÉXICO

Conforme a un análisis realizado por la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (2025), en México viven alrededor de 8.8 millones de personas con discapacidad; de ellas, 4.7 millones son mujeres, según los resultados de la ENADID 2023. Estas cifras consolidan una realidad conocida: la mujer con discapacidad enfrenta una doble barrera por género y por condición para acceder a un empleo digno y formal (Cano, 2025).

En él, se refiere que los datos oficiales muestran que la participación laboral de las personas con discapacidad es significativamente menor que la de la población sin discapacidad, y que una proporción importante de quienes trabajan lo hacen en condiciones informales o con ingresos menores (Cano, 2025).

Las encuestas y diagnósticos oficiales del INEGI y de la Secretaría del Trabajo evidencian tasas de actividad y empleo más bajas y mayores niveles de inactividad entre la población con discapacidad. Lo que indica que las mujeres con alguna discapacidad tienen menos acceso a trabajos con prestaciones legales como seguro social, vacaciones pagadas, aguinaldo, etc. (Cano, 2025).

El propio análisis detalla que, las mujeres con algún tipo de discapacidad enfrentan una doble barrera en el entorno laboral, una por género y otra por su condición, lo cual en muchos casos impide la posibilidad de desempeñarse en un trabajo formal, lo cual muchas de ellas ingresan a la informalidad, no existen datos precisos ante el INEGI sobre la cantidad de mujeres que cuenten con un empleo formal (Cano, 2025).

Asimismo, no soslaya que, el Gobierno Federal cuenta con instrumentos y programas dirigidos a promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, como lo son el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (2021-2024), que plantea acciones para fortalecer la inclusión laboral,

formación y coordinación entre instituciones para facilitar el acceso al empleo digno (Cano, 2025).

Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, difunde y fomenta beneficios e incentivos (incluídos estímulos fiscales y programas de vinculación) para que empresas contraten a personas con discapacidad y adecuen puestos y procesos de selección (Cano, 2025).

Estas acciones, afirma Cano (2025), buscan reducir la brecha de inserción laboral y promover el trabajo formal con prestaciones.

Además, organizaciones de la sociedad civil y algunas empresas han impulsado programas de inclusión laboral (programas de intermediación, formación y adaptación de puestos) que funcionan como complementos a la acción pública (Cano, 2025).

VIII. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A) CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La verificación de la hipótesis general exige trascender la mera constatación de desigualdades y adentrarse en la relación entre el entramado normativo vigente y los resultados empíricos observables. Bajo esa premisa, la evidencia recabada permite sostener que la hipótesis central no sólo resulta plausible, sino que encuentra respaldo consistente en los datos analizados para arribar a que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad no se encuentra condicionado por una carencia normativa, sino por la persistencia de obstáculos estructurales que impiden la efectividad de los derechos reconocidos.

En primer término, la hipótesis específica relativa a la menor tasa de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad se confirma de manera clara. Los datos provenientes de programas institucionales muestran una participación desigual en perjuicio de las mujeres, quienes representan una proporción significativamente menor respecto de los hombres con discapacidad en procesos de inserción laboral. Este dato, lejos de ser aislado, reproduce una tendencia estructural que se ha documentado también en contextos comparados.

La hipótesis relativa a la insuficiencia de la implementación normativa encuentra igualmente sustento. A pesar de la existencia de instrumentos legales robustos (como los desarrollados en el marco constitucional y convencional), la evidencia empírica revela que su traducción en políticas públicas no ha sido suficiente para garantizar condiciones efectivas de igualdad. La existencia de programas, certificaciones o esquemas de inclusión no se traduce necesariamente en resultados proporcionales en términos de contratación o permanencia laboral.

En cuanto a las barreras físicas y tecnológicas, su incidencia no puede ser descartada, pero tampoco constituye el único factor explicativo. La evidencia sugiere que, incluso en contextos donde existen esfuerzos institucionales de inclusión, persisten diferencias en los resultados, lo que remite a factores más profundos de carácter cultural e institucional.

La hipótesis relativa a los estereotipos se confirma de manera indirecta, pero contundente. La persistencia de brechas en contextos donde formalmente existen condiciones de acceso sugiere la existencia de criterios no explícitos que influyen en la toma de decisiones laborales. En este sentido, la discriminación no opera necesariamente de forma abierta, lo que sucede es que lo hace mediante mecanismos sutiles que condicionan la valoración de las personas con discapacidad, particularmente cuando se trata de mujeres.

Finalmente, la hipótesis relativa al impacto del trabajo de cuidados encuentra respaldo en el marco teórico y en la evidencia indirecta. Aunque no siempre es cuantificable en los datos institucionales, su influencia se refleja en la menor participación laboral femenina y en la persistencia de trayectorias laborales discontinuas.

En conjunto, la contrastación de hipótesis permite afirmar que el fenómeno analizado responde a una lógica estructural compleja, en la que interactúan factores normativos, sociales e institucionales.

B) IDENTIFICACIÓN DE PATRONES ESTRUCTURALES

El análisis de los datos permite identificar regularidades que trascienden casos específicos y revelan dinámicas estructurales.

Uno de los patrones más evidentes es la reproducción de desigualdades de género dentro del propio colectivo de personas con discapacidad. Esto pues, lejos de constituir un grupo homogéneo, las personas con discapacidad presentan diferencias internas significativas, siendo las mujeres quienes enfrentan condiciones más adversas en términos de acceso al empleo, remuneración y estabilidad.

Un segundo patrón se vincula con la segmentación del acceso laboral. La evidencia sugiere que la inserción de personas con discapacidad (y particularmente de mujeres) tiende a concentrarse en determinados sectores o modalidades de empleo, lo que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y provoca wue se perpetúen esquemas de segregación ocupacional.

Asimismo, se identifica un patrón de formalización parcial de la inclusión. Es decir, la existencia de programas, distintivos o certificaciones genera una apariencia de cumplimiento normativo, pero no necesariamente produce transformaciones

sustantivas en las condiciones de acceso al empleo. Este fenómeno revela una tensión entre el cumplimiento formal de obligaciones y su efectividad material.

Otro elemento relevante es la asimetría en la implementación territorial de las políticas públicas. Porque aunque los programas tienen alcance nacional, su impacto no es homogéneo, lo que sugiere la existencia de desigualdades regionales en la capacidad institucional para promover la inclusión laboral.

Finalmente, se advierte un patrón de dependencia institucional de la inclusión, en el sentido de que el acceso al empleo de las personas con discapacidad se encuentra fuertemente vinculado a programas específicos, en lugar de estar plenamente integrado en el funcionamiento ordinario del mercado laboral. Esto implica que la inclusión no ha sido internalizada como una práctica generalizada, en el sentido de que permanece como una política focalizada.

C) HALLAZGOS CLAVE

A partir del análisis realizado, es posible identificar una serie de hallazgos que resultan particularmente relevantes para la comprensión del fenómeno:

1. **Brecha persistente de género dentro del colectivo de personas con discapacidad.**

Las mujeres con discapacidad si bien enfrentan las desventajas propias de su condición, no se limita a ello, viéndose estas agravadas por factores de género, lo que confirma la existencia de una discriminación interseccional.

2. **Desfase entre reconocimiento normativo y resultados empíricos.**

La existencia de un marco jurídico robusto no se traduce automáticamente en igualdad material, lo que evidencia problemas en la implementación y en el diseño de políticas públicas.

3. **Predominio de enfoques institucionales no transformadores.**

Las políticas de inclusión laboral tienden a centrarse en la promoción o facilitación del acceso, sin incidir de manera suficiente en las estructuras que generan desigualdad.

4. **Invisibilización de factores culturales y simbólicos.**

La persistencia de brechas en contextos de formal inclusión sugiere que los estereotipos y prejuicios continúan desempeñando un papel relevante en la exclusión laboral.

5. **Limitada transversalización de la perspectiva de género.**

Aunque existen políticas dirigidas a personas con discapacidad, pocas incorporan de manera explícita la dimensión de género, lo que reduce su efectividad respecto de las mujeres.

6. **Dependencia de programas específicos para la inclusión.**

La inclusión laboral no se ha consolidado como una práctica estructural del mercado de trabajo, sino que depende en gran medida de programas gubernamentales.

D) DISCUSIÓN FRENTE AL MARCO TEÓRICO

Los resultados obtenidos permiten entablar un diálogo crítico con el marco teórico desarrollado, particularmente en lo relativo a la igualdad sustantiva, la interseccionalidad y el enfoque de capacidades.

En primer lugar, la evidencia confirma la insuficiencia de la igualdad formal como herramienta para garantizar el acceso al empleo. Tal como se sostuvo en el marco teórico, la igualdad sustantiva exige intervenciones estructurales orientadas a remover barreras reales. La persistencia de desigualdades en contextos de reconocimiento normativo refuerza esta premisa y evidencia la necesidad de replantear el alcance de las políticas públicas.

En segundo término, los resultados validan la pertinencia del enfoque interseccional. La situación de las mujeres con discapacidad no puede explicarse mediante categorías aisladas, porque responde a la interacción de múltiples factores que generan formas específicas de exclusión. Este hallazgo si bien, confirma la hipótesis teórica, refuerza la necesidad de diseñar respuestas normativas diferenciadas.

Asimismo, el enfoque de capacidades permite interpretar los resultados desde una perspectiva más amplia. La exclusión laboral no queda en limitar a la ausencia de empleo, puesto que impone restricciones en las oportunidades reales de las personas para desarrollar proyectos de vida. En este sentido, la falta de accesibilidad, la discriminación y la carga de cuidados constituyen limitaciones a las capacidades, más allá de su dimensión económica.

Por otra parte, el modelo de derechos humanos de la discapacidad encuentra en los resultados un campo de tensión evidente. Pues pese a que el marco normativo reconoce derechos amplios, su implementación enfrenta obstáculos que impiden su plena realización. Esta brecha entre norma y realidad constituye uno de los principales desafíos del enfoque de derechos humanos.

Finalmente, la discusión permite advertir que el problema no radica exclusivamente en la existencia de barreras, sino en la forma en que estas se reproducen y legitiman dentro de las estructuras sociales e institucionales. En este sentido, la investigación confirma que la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad requiere algo más allá de políticas específicas, requiere un cambio más profundo de las condiciones que estructuran el mercado de trabajo.

IX. CONCLUSIONES Y NUEVA AGENDA DE INVESTIGACIÓN

A) CONFIRMACIÓN O REFUTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El ejercicio de contrastación empírica realizado a lo largo de la investigación permite afirmar, con un grado razonable de consistencia analítica, la **confirmación de la hipótesis general planteada**. En la inteligencia de que la evidencia recabada muestra que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México no se encuentra condicionado por una ausencia normativa, la persistencia de barreras estructurales de naturaleza interseccional impiden la materialización efectiva del derecho al trabajo en condiciones de igualdad sustantiva.

Esta conclusión no puede ser soslayada en el sentido de que no es menor desde una perspectiva metodológica. Implica reconocer que el problema no se ubica en el plano de la validez formal del derecho, pero si en su dimensión de eficacia. El ordenamiento jurídico mexicano (en armonía con los estándares internacionales) contiene disposiciones suficientes para garantizar la inclusión laboral; sin embargo, dichas disposiciones no logran traducirse en resultados tangibles, lo que evidencia un déficit estructural en la implementación, interpretación y operacionalización de las normas.

En relación con las hipótesis específicas, todas ellas encuentran respaldo, aunque con matices que enriquecen la comprensión del fenómeno. La existencia de brechas laborales entre mujeres con discapacidad y otros grupos se confirma como el resultado de una configuración compleja en la que intervienen factores culturales, institucionales y económicos. Del mismo modo, la insuficiencia de las políticas públicas no implica la inexistencia de acciones, lo que sucede es la falta de diseño diferenciado y de articulación efectiva con la realidad interseccional.

En suma, la hipótesis se robustece, para el efecto de que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad constituye un problema estructural que trasciende el ámbito jurídico formal y exige intervenciones integrales.

B) IMPLICACIONES JURÍDICAS

Las conclusiones alcanzadas generan implicaciones relevantes en el ámbito jurídico, particularmente en la forma en que debe interpretarse y aplicarse el principio de igualdad en contextos de discriminación múltiple.

En primer término, se reafirma la necesidad de abandonar definitivamente una concepción formalista de la igualdad. La persistencia de desigualdades en contextos de reconocimiento normativo demuestra que el trato idéntico no garantiza resultados equitativos. En consecuencia, el derecho debe operar como herramienta de transformación, incorporando medidas diferenciadas que atiendan las condiciones específicas de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Asimismo, se fortalece la idea de que la interseccionalidad debe ser considerada como un criterio jurídico operativo. Esto implica que las autoridades (legislativas, administrativas y jurisdiccionales) deben reconocer expresamente la concurrencia de múltiples factores de discriminación al momento de diseñar normas, implementar políticas o resolver controversias.

Otra implicación relevante se vincula con la exigibilidad de los derechos. La brecha entre norma y realidad plantea la necesidad de fortalecer los mecanismos de justiciabilidad del derecho al trabajo, particularmente en lo relativo a la accesibilidad, los ajustes razonables y la no discriminación. En este sentido, el papel de los tribunales adquiere especial relevancia como garantes de la efectividad de los derechos humanos.

Finalmente, se evidencia la necesidad de desarrollar una **dogmática jurídica más sofisticada en materia de discapacidad y género**, capaz de integrar estándares internacionales, principios constitucionales y realidades sociales complejas. La ausencia de este desarrollo limita la capacidad del derecho para responder de manera adecuada a fenómenos de exclusión estructural.

C) IMPLICACIONES EN POLÍTICA PÚBLICA

En el ámbito de la política pública, los resultados de la investigación ponen de manifiesto la insuficiencia de los enfoques tradicionales de inclusión laboral, que suelen centrarse en la promoción del acceso sin atender de manera integral los factores que condicionan la participación efectiva.

Al respecto, una primera implicación consiste en la necesidad de transitar de políticas focalizadas a políticas estructurales. La inclusión laboral de las mujeres con discapacidad no puede depender exclusivamente de programas específicos, porque que debe integrarse en el diseño general del mercado de trabajo, incluyendo educación, capacitación, seguridad social y servicios de cuidado.

Asimismo, se evidencia la importancia de incorporar la perspectiva de género de manera transversal en las políticas de discapacidad. La ausencia de esta dimensión genera intervenciones incompletas que no logran atender las necesidades específicas de las mujeres.

Además de lo anterior, otra implicación relevante se relaciona con la evaluación de políticas públicas. La investigación muestra que la existencia de programas no garantiza su efectividad, lo que subraya la necesidad de establecer mecanismos de evaluación basados en resultados, con indicadores que permitan medir el impacto real en la inclusión laboral.

Finalmente, se colige que destaca la necesidad de fortalecer la coordinación interinstitucional. La fragmentación de competencias y la falta de articulación entre dependencias limitan la eficacia de las políticas públicas y dificultan la atención integral del problema.

D) RECOMENDACIONES

1. LEGISLATIVAS

Desde el punto de vista legislativo, se desprende que resulta necesario avanzar hacia una mayor precisión normativa en materia de inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. Esto implica, por una parte, incorporar de manera explícita la perspectiva interseccional en las leyes existentes, de modo que se reconozca la especificidad de las barreras que enfrentan.

Asimismo, se recomienda fortalecer las disposiciones relativas a ajustes razonables, estableciendo criterios claros para su implementación y mecanismos de supervisión que garanticen su cumplimiento. La ambigüedad normativa en esta materia limita su efectividad y dificulta su exigibilidad.

Otra línea de acción consiste en revisar los marcos legales relacionados con el trabajo de cuidados, a fin de garantizar una distribución más equitativa de estas responsabilidades. La regulación actual resulta insuficiente para atender el impacto que el cuidado tiene en la participación laboral de las mujeres.

Finalmente, se sugiere desarrollar mecanismos normativos que incentiven la inclusión laboral en el sector privado, sin que ello implique trasladar la responsabilidad exclusivamente al mercado, sino estableciendo un equilibrio entre incentivos y obligaciones.

2. INSTITUCIONALES

En el ámbito institucional, las recomendaciones se orientan a fortalecer la capacidad del Estado para implementar de manera efectiva las normas existentes.

Así, resulta necesario mejorar los mecanismos de coordinación entre instituciones, evitando la duplicidad de esfuerzos y garantizando una atención integral. La

inclusión laboral de las mujeres con discapacidad requiere una intervención articulada que abarque distintos sectores.

A su vez, se recomienda fortalecer los sistemas de información, incorporando datos desagregados por género y discapacidad. Esto ya que la ausencia de información precisa limita la capacidad de diseñar políticas efectivas y de evaluar su impacto.

Otra recomendación relevante consiste en capacitar a los servidores públicos en materia de derechos humanos, género y discapacidad. En la inteligencia de que la implementación de políticas públicas depende en gran medida de la comprensión que tengan los operadores institucionales sobre estas materias.

E) PROPUESTA DE MODELO DE INCLUSIÓN LABORAL

A partir de los hallazgos de la investigación, es posible esbozar un modelo de inclusión laboral que supere las limitaciones de los enfoques tradicionales.

Este modelo se articula en torno a los siguientes cuatro ejes fundamentales:

1. **Accesibilidad estructural**

Sin que se limite a referirse a la infraestructura física, siendo extendida a los procesos de contratación, evaluación y promoción.

2. **Igualdad sustantiva**

Es imperante implementar medidas diferenciadas que atiendan las condiciones específicas de las mujeres con discapacidad.

3. **Corresponsabilidad del cuidado**

En este rubro, es importante reconocer el impacto del trabajo no remunerado en la participación laboral y promoviendo su redistribución.

4. **Transformación cultural**

Dirigida a modificar estereotipos y prejuicios que limitan la inclusión laboral.

Como se puede advertir, este modelo pretende ser un marco de referencia para la formulación de políticas públicas y reformas normativas.

F) POSIBLES LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN FUTURAS

La investigación desarrollada abre múltiples líneas de indagación que pueden profundizar en aspectos específicos del fenómeno estudiado.

Entre ellas destacan las siguientes:

- Análisis sectoriales del acceso laboral de mujeres con discapacidad;
- Estudios comparados entre entidades federativas;
- Evaluación longitudinal de políticas públicas;
- Impacto de la tecnología en la inclusión laboral; y
- Relación entre discapacidad, género y economía informal.

Estas líneas permiten ampliar el alcance de la investigación y generar conocimiento más específico.

G) CONCLUSIÓN GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la presente investigación ha permitido articular, desde una perspectiva jurídica, empírica y teórica, un diagnóstico integral sobre el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México. A lo largo del estudio se ha sostenido una premisa central, "*la desigualdad que enfrentan no puede ser explicada como una anomalía aislada del mercado de trabajo, sino como el resultado de una configuración estructural en la que convergen factores normativos, culturales, económicos e institucionales*". Esta conclusión si bien, se confirma,

adquiere mayor densidad conforme se integran los distintos niveles de análisis abordados en la investigación.

Desde el punto de vista normativo, el orden jurídico mexicano (en armonía con los estándares internacionales) reconoce de manera expresa el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, así como la prohibición de toda forma de discriminación basada en el género o la discapacidad. Este reconocimiento no es menor, toda vez que implica la existencia de un marco jurídico formalmente robusto, capaz de sustentar la exigibilidad de derechos y de orientar la actuación del Estado. Sin embargo, la investigación ha demostrado que dicho reconocimiento no se traduce automáticamente en condiciones reales de inclusión laboral. La distancia entre la norma y la realidad constituye, en este sentido, uno de los hallazgos más relevantes del estudio.

Esta brecha no puede interpretarse como una simple deficiencia administrativa o como un problema de implementación aislado. Más bien, revela una tensión estructural entre el diseño normativo y las condiciones materiales en las que se desarrolla el mercado de trabajo. La igualdad formal, entendida como la prohibición de tratos diferenciados explícitos, resulta claramente insuficiente frente a contextos en los que las desigualdades se producen a través de mecanismos indirectos, prácticas institucionales arraigadas y estructuras sociales que reproducen la exclusión. En consecuencia, la investigación confirma la necesidad de adoptar una concepción sustantiva de la igualdad que actúe como herramienta de cambio social.

En este punto, la perspectiva interseccional ha demostrado ser fundamental para comprender la especificidad del fenómeno analizado. Las mujeres con discapacidad no constituyen simplemente la suma de dos categorías de vulnerabilidad, constituyen un grupo que experimenta formas particulares de exclusión derivadas de la interacción entre género y discapacidad. Esta interacción produce efectos que no pueden ser capturados por enfoques unidimensionales, lo que obliga a replantear

tanto el análisis jurídico como el diseño de políticas públicas. La investigación ha evidenciado que la falta de reconocimiento de esta intersección limita la efectividad de las medidas existentes, al no atender las condiciones específicas que enfrentan estas mujeres en su acceso al empleo.

El análisis empírico ha permitido corroborar que las desigualdades presentan patrones consistentes que reflejan su carácter estructural. La menor participación laboral de las mujeres con discapacidad, su concentración en determinados sectores, las dificultades para acceder a empleos formales y la persistencia de brechas salariales son manifestaciones de una lógica de exclusión que opera de manera sistemática sin que se limiten a ser fenómenos aislados. Estos patrones, lejos de ser contingentes, se encuentran profundamente vinculados con factores como la distribución desigual del trabajo de cuidados, la persistencia de estereotipos y la limitada accesibilidad de los entornos laborales.

Uno de los aportes más relevantes de la investigación consiste en evidenciar que la inclusión laboral no puede ser entendida únicamente como acceso al empleo. El derecho al trabajo, desde una perspectiva de derechos humanos, implica condiciones de dignidad, estabilidad, seguridad y desarrollo profesional. En este sentido, la simple incorporación de mujeres con discapacidad al mercado laboral no garantiza su inclusión efectiva si las condiciones en las que se produce dicha incorporación reproducen desigualdades o limitan sus oportunidades de desarrollo. La calidad del empleo emerge así, como un elemento central en el análisis, desplazando la atención desde la cantidad hacia las condiciones en las que se ejerce el derecho.

Otro elemento clave es la identificación del papel que desempeñan los factores culturales en la reproducción de la desigualdad. La investigación ha mostrado que los estereotipos de género y discapacidad influyen de manera significativa en los procesos de contratación, permanencia y promoción laboral. Estos estereotipos,

aunque no siempre se manifiestan de forma explícita, operan como criterios implícitos que condicionan la valoración de las capacidades de las personas. La persistencia de estas prácticas revela que la discriminación no ha desaparecido, ha adoptado formas más sutiles y difíciles de detectar, lo que plantea desafíos adicionales para su erradicación.

Desde la óptica de las políticas públicas, la investigación ha puesto de relieve la existencia de esfuerzos institucionales orientados a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, también ha evidenciado sus limitaciones. La falta de articulación entre programas, la ausencia de enfoque interseccional y la insuficiente evaluación de resultados limitan el impacto de estas políticas. La inclusión, en muchos casos, se presenta como un objetivo declarado, si que ello implique una práctica estructuralmente integrada en el funcionamiento del mercado de trabajo. Esta situación sugiere la necesidad de replantear el diseño de las políticas públicas, orientándolas hacia intervenciones más integrales y sostenidas.

En este contexto, la investigación propone un cambio de enfoque en la manera de abordar la inclusión laboral. Este cambio consiste en reconocer que el problema no radica únicamente en la falta de oportunidades. Lo sustancial es la forma en que estas oportunidades se distribuyen y se estructuran. Asimismo, la inclusión no puede depender exclusivamente de programas específicos, debiendo formar parte del diseño general de las instituciones laborales. Esto requiere intervenciones en múltiples niveles, desde la educación y la capacitación hasta la regulación del trabajo y la organización de los cuidados.

Es por lo qnterior que, el trabajo de cuidados, en particular, emerge como un factor central en la explicación de la desigualdad laboral. La distribución desigual de estas responsabilidades afecta de manera desproporcionada a las mujeres, limitando su participación en el empleo remunerado. En el caso de las mujeres con discapacidad,

esta situación se ve agravada por la necesidad de apoyos adicionales y por la falta de servicios adecuados. La investigación ha mostrado que cualquier estrategia de inclusión laboral que ignore esta dimensión está condenada a ser insuficiente. La corresponsabilidad del cuidado, por tanto, es un componente esencial de la igualdad sustantiva.

Desde una perspectiva jurídica, los resultados de la investigación plantean desafíos importantes para la interpretación y aplicación del derecho. La igualdad sustantiva, la interseccionalidad y la accesibilidad no pueden ser tratadas como conceptos abstractos, lo importante es que sean criterios operativos que deben guiar la actuación de las autoridades. Esto implica desarrollar una dogmática jurídica capaz de integrar estos elementos y de traducirlos en decisiones concretas. Asimismo, se requiere fortalecer los mecanismos de exigibilidad de los derechos, de modo que las personas afectadas puedan acceder a remedios efectivos frente a situaciones de discriminación.

En términos más amplios, la investigación invita a reflexionar sobre el papel del derecho en la transformación social. El reconocimiento normativo de los derechos constituye un paso necesario, pero no suficiente. La efectividad de los derechos depende de su capacidad para incidir en las condiciones materiales de la vida social. En este sentido, el derecho debe ser entendido como un instrumento dinámico que interactúa con la realidad y que puede contribuir a su transformación.

Finalmente, la investigación pone de manifiesto que la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad se erige como un imperativo democrático. La exclusión de este grupo implica la pérdida de talento, diversidad y perspectivas que podrían enriquecer el mercado de trabajo y la sociedad en su conjunto. La construcción de entornos laborales inclusivos fortalece el tejido social y contribuye al desarrollo sostenible.

En conclusión, la presente investigación confirma que el acceso laboral de las mujeres con discapacidad en México se encuentra condicionado por factores estructurales que limitan la efectividad de los derechos reconocidos en el orden jurídico. La superación de estas barreras requiere un enfoque integral que articule el derecho, las políticas públicas y las transformaciones culturales. La igualdad sustantiva es una exigencia concreta que debe materializarse en las condiciones de vida de las personas. En este sentido, el desafío no es menor, pero tampoco lo es la oportunidad de construir una sociedad más justa, incluyente y respetuosa de la dignidad humana.

X. BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (14 de junio de 2024). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.* Obtenido de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (14 de noviembre de 2025). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.* Obtenido de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (15 de enero de 2026). *Ley Federal del Trabajo.* Obtenido de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (15 de enero de 2026). *Ley General del Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias.* Obtenido de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (15 de enero de 2026). *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.* Obtenido de Diario Oficial de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGISMH.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (03 de marzo de 2026). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* Obtenido de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Cano, A. (24 de septiembre de 2025). *Federación Nacional de Sindicatos Independientes.* Obtenido de: https://inicio.fnsi.com.mx/2025/09/24/enfrentan-mujeres-con-discapacidad-doble-reto-de-inclusion-laboral/

Carbonell, M. (2011). *Los derechos fundamentales en México*. UNAM.

Committee on the Elimination of Discrimination against Women. (1991). *General recommendation No. 18: Disabled women*. Disponible a través del portal de recomendaciones generales de CEDAW y citado en materiales oficiales de OHCHR. Obtenido de: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FGC%2F31%2FCRC%2FC%2FGC%2F18&Lang=en

Committee on the Rights of Persons with Disabilities. (2016). *General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities*. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Obtenido de: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no3-article-6-women-and-girls

CONAPRED. (2018). Informe sobre discriminación en México.

CONSTITUCIONALIDAD DE DISTINCIONES LEGISLATIVAS QUE SE APOYAN EN UNA CATEGORÍA SOSPECHOSA. FORMA EN QUE DEBE APLICARSE EL TEST DE ESCRUTINIO ESTRICTO. 1a./J. 87/2015 (10a.). Registro electrónico

2010595 (Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 05 de diciembre de 2015).

Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex*. University of Chicago Legal Forum. Obtenido de: https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf

De Buen Lozano, N. (2016). *Derecho del trabajo*. Porrúa.

Degener, T. (2016). *Disability in a Human Rights Context*. Laws Journal. Obtenido de: https://www.mdpi.com/2075-471X/5/3/35/pdf?version=1472112123

Dworkin, R. (2000). *Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality*. Harvard University Press.

European Parliament. (2017). *Discrimination and access to employment for female workers with disabilities*. European Union. Obtenido de: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602067/IPOL_STU%282017%29602067_EN.pdf

Ferrajoli, L. (2001). *Derechos y garantías: la ley del más débil*. Trotta.

Fix-Zamudio, H., & Valencia Carmona, S. (2012). *Derecho constitucional mexicano*. Porrúa.

Fredman, S. (2011). *Discrimination Law*. Oxford University Press.

Lagarde, M. (2018). *Género y feminismo*. Siglo XXI.

Maroto, M., & Pettinicchio, D. (2014). *Disability, structural inequality, and work: The influence of occupational segregation on earnings for people with different disabilities*. Obtenido de: https://www.davidpettinicchio.com/uploads/1/5/4/8/15484818/disability_structural_inequality_and_work.pdf

Mitra, S. (2017). *Disability, Health and Human Development*. Palgrave Macmillan. Obtenido de: https://link.springer.com/content/pdf/10.1057/978-1-137-53638-9.pdf

Nussbaum, M. (2011). *Creating Capabilities*. Harvard University Press. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5415126.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (s.f). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Obtenido de: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1966). *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Obtenido de: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*. Obtenido de: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Obtenido de:

https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilitiesn

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2016). *General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*. Obtenido de: https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-23-2016-right-just-and-favourable

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2020). *Article 27: Illustrative indicators on work and employment*. Obtenido de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Disability/SDG-CRPD-Resource/IndicatorsPDF/article-27-indicators-en.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2020). *Data sources for outcome indicators on Article 27*. Obtenido de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/data-sources-article-27.pdf

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement*. Macmillan.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159).*

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Employment of people with disabilities: A human rights approach*. Obtenido de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_96_en.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2007). *The rights to decent work of persons with disabilities.* Obtenido de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/documents/publication/wcms_bk_pb_93_en.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Women with disabilities – dual discrimination*. Obtenido de: https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?download=true&filePid=13124910590002676&instCode=41ILO_INST

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Obtenido de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_633166.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work*. Obtenido de: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *A study on the employment and wage outcomes of people with disabilities.* Obtenido de: https://www.ilo.org/publications/study-employment-and-wage-outcomes-people-disabilities

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration*. Obtenido de: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-03/20250306%20IWD%20Brief%20STATs-GEDI%20Final.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2026). *Towards pay equity: Closing gender pay gaps in the world of work.* Obtenido de: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/9789220430064_INDESIGN_WEB_ENG%20040326.pdf

Quinn, G., & Degener, T. (2002). *Human Rights and Disability*. United Nations. Obtenido de: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HRDisabilityen.pdf

Santero Sánchez, R., Castro Núñez, R. B., & Martín Barroso, V. (2016). *Organización Internacional del Trabajo.* Obtenido de: https://www.ilo.org/es/media/5116/download

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2024). *Informe de Avance y Resultados 2023-2024 del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.* Obtenido de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/940790/PNTEPD_-_Informe_de_Avance_y_Resultados_2023-2024.pdf

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press. Obtenido de: https://kuangaliablog.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/amartya_kumar_sen_development_as_freedombookfi.pdf

Shelton, D. (2006). *Normative Hierarchy in International Law*. American Journal of International Law. Obtenido de: file:///Users/sebastianfavilasalas/Downloads/AJILproofshierarchy.pdf

Shakespeare, T. (2006). *Disability Rights and Wrongs*. Routledge.

UN Women. (2018). *The empowerment of women and girls with disabilities: Towards full and effective participation and gender equality*. Obtenido de: https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-10/empowerment-of-women-and-girls-with-disabilities-en.pdf

UN Women. (2021). *Accepting the challenge: Women with disabilities and their access to economic opportunities*. Obtenido de: https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2021/09/Report%20Accepting%20The%20Challenge%20EN%20WEB.pdf