



Inclusión laboral de mujeres con discapacidad en México: contexto pospandemia de covid-19

Labor Inclusion of Women with Disabilities in Mexico: Post-covid-19 Pandemic Context

DIANA MELCHOR BARRERA

Mexicana. Doctora en Ciencias Sociales con Orientación en Sociología.
Profesora del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara.

Correo electrónico: diana.melchor@academico.udg.mx
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5322-0689>

ADRIÁN MUNDO MARTÍNEZ

Mexicano. Maestro en Negocios Internacionales. Estudiante en el Doctorado en Derechos humanos del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara.

Correo electrónico: adrian.mundo1107@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1697-8009>

Resumen: Este trabajo tiene el objetivo de describir la situación laboral de las mujeres con discapacidad en México en el contexto pospandemia de COVID-19. Desde las perspectivas de los derechos humanos y de género se analiza el derecho humano a la inclusión laboral a partir de una revisión de estadísticas institucionales, documentos y legislación en materia de derechos humanos de personas con discapacidad. La dignidad, la inclusión laboral, la igualdad y la no discriminación de las mujeres con discapacidad fueron algunos de los derechos humanos que fueron vulnerados en el contexto de la pandemia por COVID-19. Los proyectos de desarrollo nacional se enfocaron en la población sin discapacidad lo cual provocó una brecha laboral de 43.29% entre esta y la población con discapacidad, lo que representó una exclusión laboral de 8.7 millones de personas, de las cuales 6.5 millones fueron mujeres.

Palabras clave: Derechos humanos, inclusión laboral, mujeres, grupos vulnerables, discriminación múltiple.

Abstract: The objective was to explore the change of position regarding gender equality, once an initial gender perspective course was completed in a public metropolitan high school. The methodology was mixed under a sequential exploratory design, applying a case study approach, with a pre-experimental design statistically reviewing the results in a self-administered questionnaire of twenty questions and an ethnographic design reviewing the responses of four teachers through semi-structured interviews. The sample was 136 first semester students (68 males and 68 females), which represented a reliability of 95% with a margin of error of 7%. The main result was that there was no significant change in the pre-course and post-course posture, although statistical evidence was obtained that women strengthened their posture more than men, which leads to restructure the educational strategies towards a more meaningful learning that better impacts on the modification of thinking.

Keywords: Human rights, labor inclusion, women, vulnerable groups, multiple discrimination.

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el inicio de la pandemia por COVID-19 en el mes de marzo de 2020, a partir de ello surgieron nuevos retos que impactaron la vida diaria de la población, tales como el incremento del desempleo, la pobreza y las brechas de desigualdad. En ese sentido, los diversos sectores e integrantes de la sociedad implementaron acciones para mitigar estas problemáticas. El Estado mexicano, empresas y asociaciones civiles plantearon soluciones a través de políticas y proyectos productivos, sin embargo, estos no contemplaron a todos los grupos que integran la sociedad, especialmente a los vulnerables. Lo que provocó violaciones a los derechos humanos de las personas que pertenecen a estos grupos, a través de su segregación, discriminación y exclusión del desarrollo sostenible del país.

En este trabajo, a partir de los enfoques de los derechos humanos y de género, se describe la situación de las mujeres con discapacidad en México en el ámbito laboral a partir de la pandemia por COVID-19. Lo anterior a través de una metodología cualitativa fenomenológica empleada en el análisis de datos provenientes de

documentos, de estadísticas institucionales, así como del marco legal nacional e internacional que contempla la protección de los derechos humanos de personas con discapacidad. Se plantea que a partir de la pandemia de COVID-19 las mujeres con discapacidad fueron afectadas en sus derechos, en especial en su derecho a la inclusión laboral, derivado de una discriminación múltiple.

Inclusión laboral como derecho humano

El artículo 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (DUDH) de 1948 estipula que toda persona sin distinción alguna tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.

Los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de 2015 que surgen de una visión transformadora que contempla cambios económicos, sociales y ambientales enfocados en la paz y la prosperidad de las personas (ONU, 2017). El fin de la pobreza, la igualdad de género, el trabajo decente y crecimiento económico, así como la reducción de las desigualdades son algunos de los ODS vinculados con la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

En México, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es el organismo encargado de la protección y promoción de los derechos humanos, contemplados en el marco jurídico nacional. Para la CNDH dentro de los derechos laborales se encuentra la inclusión de personas con discapacidad en el sector público, privado, académico y social en congruencia con el derecho internacional de los derechos humanos (CNDH, 2018). En el cual se encuentran la DUDH y la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los ODS se fundamentan en el respeto a los derechos humanos como se observa en las siguientes metas 8.5 y 8.6: la primera que señala la necesidad de desarrollar mecanismos que oferten empleos plenos, productivos y en general trabajos decentes para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad; y la segunda la necesidad de capacitación para disminuir el número de personas desempleadas (ONU, 2017).

Los instrumentos internacionales antes mencionados son parte del marco normativo internacional que protege la dignidad humana de las mujeres con discapacidad. Esta protección también se contempla en el plano normativo nacional desde la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (CPEUM) en sus artículos 1, 5 y 123. Los cuales estipulan derechos como la libertad que tiene toda persona de ejercer cualesquier profesión, trabajo o actividad digna y socialmente útil que sea lícita, así como la prohibición de cualquier tipo de discriminación que en lo particular menoscabe la dignidad humana (García, 2019; CPEUM, 2021). Por lo que la inclusión laboral de las mujeres con discapacidades es un derecho protegido a nivel constitucional.

Las relaciones entre los diferentes grupos que integran la sociedad pueden darse en un contexto de desigualdad, como se observa en el caso de las

mujeres y los hombres. Aunado a esta situación los grupos vulnerables como las mujeres con discapacidad son objeto de una discriminación múltiple, no solo derivado de sexo, sino además de su condición de discapacidad, de edad o de su situación social o económica. Los estudios sociales que abordan este tipo de problemáticas pueden aportar conocimientos que permitan realizar acciones encaminadas a una mayor inclusión de las mujeres en el ámbito laboral. Refieren las ciencias sociales consideran que dentro del mundo existe una acción humana que moldea, crea y hasta puede transformar cualquier manifestación humana que requiera de una renovación. Y es que cuando se hace referencia a una renovación, se traduce en que se deben plantear nuevos esquemas para combatir la realidad divergente que dejó la COVID-19 a su paso o mejor dicho a lo que se refieren los autores Craig y Wieviorka (2013) es que el propio conocimiento cualitativo de las ciencias sociales se debe enfocar en la generación de esquemas que permitan el desarrollo del individuo, por lo que este grupo vulnerable de mujeres con discapacidad puede ser objeto de modernización igualitaria y para esta tarea se requiere de un Estado social-empático. Bajo el esquema interpretativo se sugiere que las labores del Estado con lo que respecta a la COVID-19 sean uniformes, generales y no propicien algún tipo de discriminación que segregue personas por características, ya que la propia CPEUM y la DUDH es clara al referir que todos los seres humanos son iguales.

Dentro de las obligaciones del Estado mexicano se encuentra el de garantizar los derechos humanos contemplados en la CPEUM, así como aquellos contemplados en los instrumentos internacionales en donde este sea parte. Entre estos derechos se encuentra la inclusión y no discriminación de cada una de las personas que integran la sociedad.

Derecho a la inclusión laboral de personas con discapacidad en el orden jurídico

Internacional y nacional

Según la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CSDPD) a nivel internacional y dentro de lo correspondiente a los Estados que forman parte de la citada convención, tienen la obligación de respetar los principios consagrados por la Carta de las Naciones Unidas de la ONU, que en síntesis manifiesta el respeto por los derechos humanos de todas las personas, los pactos consagrados en otros instrumentos internacionales y más aún el enfoque especializado de protección y apoyo a personas con discapacidades, en la cual cabe destacar México forma parte del CSDPD desde el 2007 (ONU, 2006).

Dentro de la CSDPD se menciona que una persona con discapacidad es aquella que tiene una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo que le impide interactuar con plena participación y eficacia dentro de la sociedad en mismas condiciones (ONU, 2006; García, 2019), la propia convención menciona que es un concepto que constantemente evoluciona pero que a grandes rasgos se permite visualizar este tipo de características, por demás exalta que la propia naturaleza de la cuestión tiene un enfoque especial ya que en ella interactúan múltiples grupos vulnerables y que no solamente se puede contar con una discapacidad sino varias en una misma persona. Por tanto, el proteger y reconocer a las personas con discapacidad es de suma importancia dentro de la sociedad y su dignificación como seres humanos debe ser salvaguardada.

En el ámbito internacional el Estado mexicano suscribió el Convenio en 1961 sobre la Discriminación en Empleo y Ocupación (CDEO), el cual se encuentra en vigor (OIT, 1958). En el CDEO se manifiesta una serie de obligaciones con el objeto de proteger a las personas en el empleo y ocupación de cualquier tipo de manifestación de

discriminación, además de que es un instrumento de cooperación auxiliar para la CSDPD (OIT, 1958).

La CSDPD incluye en sus artículos 1, 2, 3, 4 y 27 algunos de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

- El artículo 1° de la CSDPD al igual que el artículo 1° de la CPEUM contempla la igualdad de oportunidades, respeto y no discriminación para todas las personas.
- El artículo 2 de la CSDPD define la discriminación por motivos de discapacidad como cualquier distinción, exclusión o restricción con motivo de una discapacidad que afecte el ejercicio de los derechos de la persona. Lo que implica la igualdad de oportunidades y el ejercicio de sus libertades. De igual forma en este artículo se exhorta al Estado para implementar un sistema de inclusión a través de la adaptación física de los espacios.
- En el artículo 3 de la CSDPD se observa un catálogo de principios del derecho de las personas con algún tipo de discapacidad las cuales se consideran un grupo vulnerable a las violaciones a sus derechos humanos.
- El artículo número 4 de la CSDPD expone las obligaciones de los Estados parte a fin de promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad (ONU, 2006). Esto coincide con los compromisos adquiridos tanto en los ODS como en la DUDH y es congruente con la CPEUM.
- El artículo 27 de la CSDPD señala la obligación de los Estados parte de reconocer los derechos de las personas con discapacidad, entre ellos el derecho a trabajar en igualdad de condiciones en relación con las personas sin discapacidad, así como el derecho a un espacio laboral inclusivo y accesible para todas las personas. En este mismo artículo se exhorta a los

Estados parte a trabajar de manera conjunta con distintos sectores sociales para ofrecer condiciones de igualdad y trabajo digno y decente para todas las personas.

Sarabia (2021) y Fresneda (2021) señalan que la situación de México ante la COVID-19 con respecto al orden internacional es similar debido a que ocasionó mayor desigualdad entre la sociedad y afectó especialmente a los grupos vulnerables. Lo que se observa en la disminución de oportunidades de empleo durante la crisis sanitaria debido a la reducción de oferta laboral, despidos o recesión de contratos, mientras que la reinserción de personas con discapacidad fue cada vez más difícil, ya que los trabajos se volvieron especializados y se requirió de mano de obra cualificada dentro de las organizaciones (Silván y Quíñez, 2020). Las personas con discapacidad dentro de la lista de reintegración laboral enfrentan los últimos lugares (Silván y Quíñez, 2020; Sarabia, 2021). Otro aspecto lo refiere Fresneda (2021) al indicar que la inclusión laboral es una asignatura pendiente tanto para empresas como gobiernos, la propia reducción de empleos en atención a la contratación de personas con discapacidad se ha visto mermada, el contexto para este grupo vulnerable experimenta una caída de 100 mil empleos ante un panorama discriminatorio que menosprecia su fuerza laboral al considerarla precaria en conocimientos y habilidades.

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a mayores dificultades para permanecer en sus puestos de trabajo que los hombres y sus condiciones laborales y salarios son inferiores a los de estos a pesar de que, en algunos casos, cuentan con mayor nivel educativo (Santero Sánchez, Castro Núñez y Martín Barroso, 2017).

La Ley Federal del Trabajo (LFT) en México advierte que toda persona dentro de la República Mexicana tendrá acceso a un trabajo digno y el Estado proveerá las medidas necesarias para que este pueda ejercerse este derecho en las mejores

condiciones sociales y laborales. El trabajo digno del cual se hace referencia dentro de la LFT estipula el respeto a los derechos humanos, la igualdad, la no discriminación, así como un salario justo, la capacitación o adiestramiento, garantizar la salud, higiene y seguridad de las personas, entre otros derechos (LFT, 2022).

La LFT respecto a las disposiciones generales que marca en su artículo 56 refiere que la importancia de la igualdad estará protegida en todo momento y ya que la LFT es la principal norma laboral contempla la obligación de los patrones (tanto empresas como gobiernos, o cualquier que ofrezca empleo) de tener instalaciones adecuadas para personas con discapacidad, esta capacidad instalada podría ser un apoyo ante crisis como la provocada por la del COVID-19 con respecto a una restauración económico laboral más rápida, esto en atención al artículo 132 de la LFT (2022). En ese sentido el artículo 133 de la LFT advierte que el negarse cualquier patrón, persona o institución de contratar a una persona por cualquier razón dentro del inciso I del mencionado artículo será acreedor de sanciones. En este mismo sentido, dentro del segundo transitorio de la LFT se indica que los dueños y empleadores tendrán la obligación de adecuar sus instalaciones de trabajo para la realización de las funciones del personal con algún tipo de discapacidad (LFT, 2022).

Se recalcan estas singularidades normativas debido a que tanto la normatividad mexicana como la exterior de la cual forman parte, coadyuvan en el ejercicio de mejoramiento de los derechos humanos laborales para mujeres con alguna discapacidad, enfocándose en diseñar mecanismos que fomenten la vida digna laboral.

Las cifras del INEGI indican que la población con discapacidades se encuentra en constante crecimiento. Este grupo requiere atención del Estado debido a que es objeto de marginación y exclusión ya que no se consideran espacios

arquitectónicos urbanos adecuados, además de la existencia existe una percepción negativa de las capacidades de este grupo poblacional que limita su desarrollo y provoca discriminación por lo que la vulneración a sus derechos es múltiple (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2017), así mismo limitantes y discriminación por prejuicios y estereotipos en relación con sus capacidades.

En 19 de cada 100 hogares viven al menos una persona con discapacidad, es un margen amplio en consideración a que existe múltiples formas de discapacidades, dentro de ellas las más comunes son en un 64% la dificultad de caminar o movilidad, en un 58% la dificultad o deficiencia en la vista, 34% en dificultades auditivas y 20% en problemas emocionales y mentales (CONAPRED, 2017). De lo que se infiere que el propio espectro y universo de las distintas discapacidades no solo se limita a las prácticas de movilidad sino existen otras manifestaciones las cuales debe atender el Estado junto al sector privado y social. La mayoría de las personas con discapacidades son de una cohorte de 29 años en adelante por lo que se incluye la población de la tercera edad (CONAPRED, 2017). Por tanto, la existencia del factor discriminatorio por edad es una agravante más a las mujeres con discapacidad.

El panorama de la pandemia puso en evidencia las carencias y falta de trabajo del Estado en relación con la atención y protección de la población con discapacidades, en la que se incluye a las mujeres, propiciando que las problemáticas existentes se intensificaran durante y después de la pandemia de COVID-19 (CONAPRED, 2017).

Los estudios realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señalan algunos de los efectos negativos provocados por la pandemia de 2020 en las situación económica y social de las personas con discapacidad, en los cuales confirmó la existencia de precariedad

laboral, inestabilidad e informalidad laboral en el sector privado, así como instituciones públicas y privadas que cerraron actividades y como consecuencia se incrementó el desempleo (Meresman y Ullmann, 2020; Silván y Quíñez, 2020). No obstante, la CEPAL sabiendo que la situación laboral para las personas con discapacidad empeoró en 88.2% en 2020 recomendó a los gobiernos, el sector privado y las dependencias de diversas jerarquías el mantener a las personas con discapacidad empleadas el mayor tiempo posible o con trabajo domiciliado (Meresman y Ullmann, 2020).

Es indispensable que el Estado mexicano contemple a la discapacidad como una condición de vulnerabilidad, pues afecta el desarrollo de una parte de la población. Para Vite (2012) dentro de la propia sociedad existe una ruptura de lazos entre sus miembros, esa fase de ruptura es anterior a la exclusión y es la manifestación de cómo el mercado laboral ha desarrollado una desafiliación (desde el punto de vista sociológico) hacia las personas, en ese sentido en el reconocimiento de los derechos de los grupos de personas discapacitadas no ha mejorado. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad se puede contrarrestar con lo siguiente: en primer lugar, con la reforma de las normatividades que no cuenten con eficiencia y eficacia; en segundo lugar, con la constante capacitación para mejorar su mano de obra (Vite, 2012).

Mujeres con discapacidad y su inclusión laboral

Los grupos sociales en situación de vulnerabilidad se definen en el artículo 5° de la *Ley General de Desarrollo Social* (LGDS) como núcleos de población o personas que “enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del gobierno para lograr su bienestar” (LGDS, 2022). Por su parte, en el artículo

4 de la *Ley de Asistencia Social* (LAS) se indica que dentro de los grupos vulnerables se encuentran niños, niñas y adolescentes; mujeres, indígenas migrantes desplazados por vulnerabilidad; migrantes; adultos mayores y personas con algún tipo de discapacidad o necesidades especiales (LAS, 2022). En este último grupo vulnerable es en el que se enfocará este trabajo. En México según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se estima que hay cerca de 6,179,980 personas con algún tipo de discapacidad, dentro de ellas la mayoría son personas adultas, 53% del total mujeres y 47% hombres, este grupo etario representa el 4.9% del total de la población en México (INEGI, 2020). De lo que se infiere que no solamente este conjunto de personas es preferente en atención social y gubernamental, sino que, además alberga secundariamente a otros socialmente vulnerables como son las personas adultas, niños, niñas y adolescentes, mujeres, entre otras más, lo que justifica el hecho de que son individuos sensibles en una complejidad *sui generis*, por lo cual, estadísticamente hablando de las personas con algún tipo de discapacidad la mayoría corresponde a mujeres en un 53% y ello las hace más propensas a algún tipo de vulneración.

De acuerdo con la Secretaría del Desarrollo Social (SEDESOL) las personas con algún tipo de discapacidad, entre ellas las mujeres, se ven afectadas en su desarrollo humano, social y económico, derivado de la deficiente inclusión laboral y las percepciones erróneas de su productividad (SEDESOL, 2016). Las mujeres con discapacidad son objeto de una discriminación múltiple en el mercado laboral debido a que pertenecen a dos o más grupos discriminados, entre ellos el de “personas discapacitadas” y el de “mujeres” (Santero Sánchez, Castro Núñez y Martín Barroso, 2017; Viñuela Suárez, 2009), así como el de “adultos mayores”. En esta discriminación laboral influyen los roles sociales de género tradicionalistas e impositores que restringen a las mujeres del espacio privado laboral y, en el caso de

las mujeres con discapacidad, limitan su inserción laboral en igualdad de condiciones en comparación con los grupos de hombres con discapacidad y mujeres sin discapacidad (Mañas Viejo y Iñiesta Martínez, 2009).

Los problemas que enfrentan las mujeres con discapacidad en materia laboral muestran los resultados de las políticas de desarrollo económico implementadas por el Estado mexicano para sobrellevar los efectos de la pandemia por COVID-19. Las cuales fueron insuficientes contra la intensificación de una exclusión laboral ya existente. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advirtió de esta situación al señalar que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo del trabajo provoca una situación de desigualdad que amenaza su desarrollo y subsistencia (OIT, 2020).

Para Grynspan (2021) la pandemia y sus efectos se convirtieron en un virus discriminatorio, alude al hecho de que en teoría el COVID-19 dañaría a todo tipo de personas, no obstante, para esta autora fue todo lo contrario ya que los ataques de la COVID-19 se concentraron mayormente en personas vulnerables como lo son mujeres discapacitadas. Expresa Grynspan (2021) que para este grupo de mujeres el recuperarse será una tarea difícil ya que para ellas existe una acumulación de desigualdades que se traduce en una dificultad 3 veces mayor en comparación con su similar en condiciones físicas consideradas óptimas. Sumado a ello refiere el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY) que el contexto pandémico en México paso de 7.2 millones de personas excluidas del trabajo (antes de la pandemia) a 8.7 millones durante la pandemia, de los cuales 6.5 de los 8.7 millones son mujeres, lo mismo ocurre en comparación entre hombres y mujeres en condiciones físicas óptimas, existe un 3.3% más posibilidades de ser excluidas las mujeres de un trabajo que un hombre (CEEY, 2021). Por tanto, este panorama de las mujeres con

discapacidad en México muestra discriminación, así como una falta de atención a sus problemáticas.

Los datos proporcionados por el INEGI (2021) refieren que las mujeres con discapacidad tienen una mayor prevalencia a nivel nacional con 5.79% en comparación con los hombres con discapacidad en un 5.59%, esto significa que en la mayoría de las entidades federativas de México existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres con discapacidad. Por otro lado, en atención a los ODS y los efectos de la pandemia por COVID-19, en los datos del INEGI (2021) se observa que los ODS y sus metas no están siendo alcanzadas ya que las políticas de México en materia de sanidad son desiguales para las personas con discapacidad, mientras que el 76% de 5,426,553 (personas con discapacidad) contaron con afiliación y protección en servicios de su salud el 74% de 87,147,740 (personas sin discapacidad) fueron afiliadas a las políticas de protección de salud. En estas cifras se observa una diferencia marcada entre la población con discapacidad y sin discapacidad por lo que se advierte un trato diferenciado en relación al derecho a la salud. De igual forma, el número de despidos y exclusión para mujeres con discapacidad crecieron en el contexto pospandemia, tal y como lo indican los datos del CEEY.

La dificultad que atraviesa este grupo con vulnerabilidad múltiple puede atenderse mediante el ejercicio de los derechos humanos y acciones del Estado para garantizar la inclusión de las mujeres con discapacidad y generar en cultura de inclusión que contribuya a contrarrestar la crisis generada en el contexto de la COVID-19.

Las cifras indican que mientras que los hombres sin discapacidad tuvieron una tasa de participación económica en 2020 de 83, en las mujeres con discapacidad esta tasa de participación económica llegó a 26 (INEGI, 2021). Esta doble discriminación por sexo y por condición de discapacidad se presentó especialmente entre 2020 y 2021. Una

cultura inclusiva permitirá acortar las brechas entre los diferentes grupos para generar una mayor participación laboral.

La situación actual de las mujeres en comparación con los hombres las deja fuera del desarrollo social y laboral. Entre mujeres (con o sin discapacidad) existe una desigualdad inclusiva laboral del 50.95%; entre las mujeres con discapacidad en comparación con hombres con discapacidad la brecha de inclusión es de 45.84% aproximadamente; y entre mujeres con discapacidad y hombres sin discapacidad es de 68.68%, en ambos casos a favor de los hombres (INEGI, 2021). Lo que muestra que en atención al sexo existe una discriminación significativa. Al comparar el total de la población entre personas con discapacidad y sin discapacidad existen 43.29% más probabilidades de que contraten a una persona sin discapacidad que una con discapacidad (INEGI, 2021).

Conclusiones

En el contexto pospandemia de COVID-19 las mujeres con discapacidad en México constituyeron un grupo vulnerable objeto de discriminación múltiple debido a su sexo, a su edad y por la percepción de carencia de habilidades o conocimientos que tiene la sociedad hacia ellas. Lo cual representó para las mujeres con discapacidad menores oportunidades de acceso al mercado laboral en comparación con los hombres.

Si bien el derecho mexicano se encuentra armonizado con el derecho internacional de los derechos humanos en materia de protección para personas con discapacidad, la actuación del Estado mexicano ha quedado distante de las metas plasmadas en los diversos Objetivos del Desarrollo Sostenible, en especial en lo relativo al empleo decente y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

El Estado mexicano puede combatir la discriminación de diversos grupos vulnerables

como en el caso de las mujeres con discapacidad a partir de políticas acordes con los derechos humanos y enfocadas en generar espacios entre la sociedad para instituir una cultura de igualdad de oportunidades e inclusión laboral hacia las personas con discapacidad. Las mujeres representan a la mayoría de las personas con discapacidad en el país, por lo que la crisis económica derivado de la pandemia por COVID-19 afectó principalmente a este grupo poblacional. Las cifras de inclusión laboral de mujeres con discapacidad demostraron la vulneración de sus derechos laborales. Esta problemática existía antes de 2020, sin embargo, después de la pandemia la segregación, la discriminación y la violencia contra las mujeres se incrementó. El contexto de la crisis sanitaria constituyó un catalizador de exclusiones del mercado laboral hacia las mujeres con discapacidad y de una discriminación múltiple hacia ellas. La brecha de inclusión laboral existe entre las propias mujeres, aquellas sin discapacidad tienen cincuenta por ciento más probabilidades de que participen en el mercado laboral que las mujeres con discapacidad. Dicha brecha también es evidente entre hombres y mujeres con discapacidad, los primeros tienen cuarenta y cinco por ciento más posibilidades de ser contratados; mientras que en los casos de los hombres sin discapacidad esta cifra llega a casi el setenta por ciento más de posibilidades de trabajo que las mujeres con discapacidad.

Desde el Estado es indispensable generar políticas enfocadas en la inclusión laboral de las mujeres desde una perspectiva de género que considere su situación y problemáticas derivadas de una cultura patriarcal como la discriminación y la violencia contra las mujeres, así como acciones para contrarrestarlas. El acceso a mayores oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad y la protección del derecho a la inclusión laboral son indispensables para propiciar el desarrollo humano de las mujeres y de la sociedad mexicana.

Referencias bibliográficas

- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1998). Métodos de investigación en psicopedagogía. España: McGraw-Hill.
- Cardona, A. (2021). *Narrativas de reconocimiento y menosprecio: una mujer en busca de libertad* [Trabajo de investigación producto de la Maestría en Educación y Desarrollo Humano]. Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano. <https://repository.cinde.org.co/handle/20.500.11907/2896>
- Chávez, J. (2017). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. *Revista de Trabajo Social*, 10, 75-90. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/view/56368>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, CNDH. (2018). *Respeto a las diferentes masculinidades*. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf
- Fernández, G. (2018). Fundamentos teóricos de la perspectiva de género. Aproximaciones desde la educación artística. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/08/perspectiva-genero-artistica.html/hdl.handle.net/20.500.11763/caribe1808perspectiva-genero-artistica>
- Fernández, J., y Tajer, D. (2018). Impacto de los mitos sociales sobre la feminidad y la masculinidad en adolescentes madres y padres [Ponencia]. *X Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXV Jornadas de Investigación XIV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Buenos Aires, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-122/94.pdf?view>
- Fernández-Cézar, R., y Sáez-Gallego, N. (2020). La percepción de la mujer en la educación científica en la educación primaria y secundaria. ¿Es equitativa o estereotipada? *International Journal of Developmental and Educational Psychology INFAD Revista de Psicología*, 1(2), 2742. https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/12672/1/0214-9877_2020_1_2_27.pdf
- Galiana, F. (2019). Perspectiva de género en los procesos de paz. Construyendo una cultura de paz desde la educación. *Revista Española de Relaciones Internacionales*, (19), 19-97.
- Gamboa, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? *Mujeres en red. Periódico feminista*. <https://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- García-Bullé, S. (7 de marzo de 2020). *¿Por qué debemos enseñar Estudios de Género?* *Observatorio*. Instituto para el Futuro de la Educación. Tecnológico de Monterrey. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/estudios-de-genero>
- Gobierno de México. (s.f.). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, (s.f.). Estereotipos de género. *Glosario para*

- la igualdad. Consulta en línea. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/estereotipos-de-genero>
- Lagarde, M. (1996). El género. La perspectiva de género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, pp. 13-38. España: Horas y HORAS. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- López-Zafra, E., y García-Retamero, R. (2021). Are gender stereotypes changing over time? A cross-temporal analysis of perceptions about gender stereotypes in Spain. *International Journal of Social Psychology*, 36(2), DOI: <https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1882227>
- Moya-Díaz, I., y De-Juanas, A. (2022). Construcción de una escala sobre igualdad de género percibida en la escuela. *Revista de Psicología y Educación*, 17(1), 1-20. <https://doi.org/10.23923/rpye2022.01.213>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, ACNUDH. (s.f.). *Estereotipos de género*. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2018). *Resumen sobre género del informe de seguimiento de la educación en el mundo 2018: Cumplir nuestros compromisos de igualdad de género en la educación*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261945>
- Osborne, J. W. & Costello, A. B. (2004). Sample size and subject to item ratio in principal components analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 9(11). Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/239583921.pdf>
- Pérez, M. (2015). *Para una educación con perspectiva de género: desde las mujeres y las personas LGBT*. México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3983/37.pdf>
- Rey, Coronel y Miranda. (2019). La perspectiva de género en la escuela multigrado. [Ponencia]. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, COMIE. San Luis Potosí, México. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2630.pdf>
- Ruiz Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Venezuela: CIDEG.
- Salido, J., y Salido, P. (2021). Análisis diacrónico de los roles y estereotipos de género en las ilustraciones de la literatura infantil y juvenil. *Tejuelo*, 34, 15-48. DOI: 10.17398/1988-8430.34.15
- SEMS. (2021). *Programa de Unidad de Aprendizaje. Perspectiva de Género*. https://www.sems.udg.mx/sites/default/files/BGC/programa_ua_perspectiva_de_genero.pdf
- Solís. (2016). La perspectiva de género en la educación. En J.A. Trujillo Holguín y J.L. García Leos (coords.), *Desarrollo profesional docente: reforma educativa, contenidos curriculares y procesos de evaluación* (pp. 97-107), Chihuahua, México: Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R. <http://ensech.edu.mx/pdf/maestria/libro2/2-5Solis.pdf>
- UDEGTV. (27 de febrero de 2021). *Prepas de UdeG impartirán materia sobre perspectiva de género*. <https://udgtv.com/noticias/prepas-de-udeg-impartiran-perspectiva-genero/>
- Unidad Técnica para la Igualdad de Género, UTIG. (s.f.). *Conceptos que debes conocer*. <https://uig.cndh.org.mx/inicio/conceptos>

Universidad de Guadalajara. (2019). *Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025. Visión 2030.*

http://www.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/pdi_2019-2025.pdf

Vizuite-Salazar, X., y Lárez-Lárez, A. (2021). Perspectiva de género en Educación Básica Superior y Bachillerato. *Alteridad. Revista de Educación*, 16(1), 130-141. <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.10>