



# REVISTA INCLUSIONES



2<sup>DO.</sup>

## CONGRESO INTERNACIONAL

---

**“Mujeres y niñas desde una doble perspectiva:  
Género y Derechos Humanos en el marco de los  
Objetivos de Desarrollo Sostenible”**

Revista de Humanidades y  
Ciencias Sociales

---

Número Especial  
Octubre | Diciembre  
2019  
ISSN 0719-4706



**CUERPO DIRECTIVO**

**Directores**

**Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda**

Universidad Católica de Temuco, Chile

**Dr. Francisco Ganga Contreras**

Universidad de Los Lagos, Chile

**Subdirectores**

**Mg © Carolina Cabezas Cáceres**

Universidad de Las Américas, Chile

**Dr. Andrea Mutolo**

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Editor**

**Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Editor Científico**

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**

Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo, Brasil

**Editor Brasil**

**Drdo. Maicon Herverton Lino Ferreira da Silva**

Universidade da Pernambuco, Brasil

**Editor Ruropa del Este**

**Dr. Alekzandar Ivanov Katrandhiev**

Universidad Suroeste "Neofit Rilski", Bulgaria

**Cuerpo Asistente**

**Traductora: Inglés**

**Lic. Pauline Corthorn Escudero**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Traductora: Portugués**

**Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**Portada**

**Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero**

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

**COMITÉ EDITORIAL**

**Dra. Carolina Aroca Toloza**

Universidad de Chile, Chile

**Dr. Jaime Bassa Mercado**

Universidad de Valparaíso, Chile

**Dra. Heloísa Bellotto**

Universidad de Sao Paulo, Brasil

**Dra. Nidia Burgos**

Universidad Nacional del Sur, Argentina

**Mg. María Eugenia Campos**

Universidad Nacional Autónoma de México, México

**Dr. Francisco José Francisco Carrera**

Universidad de Valladolid, España

**Mg. Keri González**

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

**Dr. Pablo Guadarrama González**

Universidad Central de Las Villas, Cuba

**Mg. Amelia Herrera Lavanchy**

Universidad de La Serena, Chile

**Mg. Cecilia Jofré Muñoz**

Universidad San Sebastián, Chile

**Mg. Mario Lagomarsino Montoya**

Universidad Adventista de Chile, Chile

**Dr. Claudio Llanos Reyes**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Dr. Werner Mackenbach**

Universidad de Potsdam, Alemania

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

**Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín**

Universidad de Santander, Colombia

**Ph. D. Natalia Milanesio**

Universidad de Houston, Estados Unidos

**Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer**

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

**Ph. D. Maritza Montero**

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

**Dra. Eleonora Pencheva**

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

**Dra. Rosa María Regueiro Ferreira**

Universidad de La Coruña, España

**Mg. David Ruete Zúñiga**

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

**Dr. Andrés Saavedra Barahona**

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

**Dr. Efraín Sánchez Cabra**  
*Academia Colombiana de Historia, Colombia*

**Dra. Mirka Seitz**  
*Universidad del Salvador, Argentina*

**Ph. D. Stefan Todorov Kapralov**  
*South West University, Bulgaria*

**COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL**

**Comité Científico Internacional de Honor**

**Dr. Adolfo A. Abadía**  
*Universidad ICESI, Colombia*

**Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Martino Contu**  
*Universidad de Sassari, Italia*

**Dr. Luiz Alberto David Araujo**  
*Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil*

**Dra. Patricia Brogna**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Horacio Capel Sáez**  
*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Javier Carreón Guillén**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Lancelot Cowie**  
*Universidad West Indies, Trinidad y Tobago*

**Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar**  
*Universidad de Los Andes, Chile*

**Dr. Rodolfo Cruz Vadillo**  
*Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México*

**Dr. Adolfo Omar Cueto**  
*Universidad Nacional de Cuyo, Argentina*

**Dr. Miguel Ángel de Marco**  
*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Emma de Ramón Acevedo**  
*Universidad de Chile, Chile*

**Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia**  
*Universidad Autónoma de Madrid, España*

**Dr. Antonio Hermosa Andújar**  
*Universidad de Sevilla, España*

**Dra. Patricia Galeana**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dra. Manuela Garau**  
*Centro Studi Sea, Italia*

**Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg**  
*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia*  
*Universidad de California Los Ángeles, Estados Unidos*

**Dr. Francisco Luis Girardo Gutiérrez**  
*Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia*

**José Manuel González Freire**  
*Universidad de Colima, México*

**Dra. Antonia Heredia Herrera**  
*Universidad Internacional de Andalucía, España*

**Dr. Eduardo Gomes Onofre**  
*Universidade Estadual da Paraíba, Brasil*

**Dr. Miguel León-Portilla**  
*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Miguel Ángel Mateo Saura**  
*Instituto de Estudios Albacetenses "Don Juan Manuel", España*

**Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros**  
*Diálogos em MERCOSUR, Brasil*

**+ Dr. Álvaro Márquez-Fernández**  
*Universidad del Zulia, Venezuela*

**Dr. Oscar Ortega Arango**  
*Universidad Autónoma de Yucatán, México*

**Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut**  
*Universidad Santiago de Compostela, España*

**Dr. José Sergio Puig Espinosa**  
*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dra. Francesca Randazzo**  
*Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras*

**Dra. Yolando Ricardo**

*Universidad de La Habana, Cuba*

**Dr. Manuel Alves da Rocha**

*Universidade Católica de Angola Angola*

**Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza**

*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*

**Dr. Miguel Rojas Mix**

*Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades  
Estatales América Latina y el Caribe*

**Dr. Luis Alberto Romero**

*CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig**

*Dilemas Contemporáneos, México*

**Dr. Adalberto Santana Hernández**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Dr. Juan Antonio Seda**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva**

*Universidad de Sao Paulo, Brasil*

**Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso**

*Universidad de Salamanca, España*

**Dr. Josep Vives Rego**

*Universidad de Barcelona, España*

**Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo**

*Universidad Nacional Autónoma de México, México*

**Comité Científico Internacional**

**Mg. Paola Aceituno**

*Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile*

**Ph. D. María José Aguilar Idañez**

*Universidad Castilla-La Mancha, España*

**Dra. Elian Araujo**

*Universidad de Mackenzie, Brasil*

**Mg. Romyana Atanasova Popova**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Dra. Ana Bénard da Costa**

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal*

*Centro de Estudos Africanos, Portugal*

**Dra. Alina Bestard Revilla**

*Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el  
Deporte, Cuba*

**Dra. Noemí Brenta**

*Universidad de Buenos Aires, Argentina*

**Dra. Rosario Castro López**

*Universidad de Córdoba, España*

**Ph. D. Juan R. Coca**

*Universidad de Valladolid, España*

**Dr. Antonio Colomer Vialdel**

*Universidad Politécnica de Valencia, España*

**Dr. Christian Daniel Cwik**

*Universidad de Colonia, Alemania*

**Dr. Eric de Léséulec**

*INS HEA, Francia*

**Dr. Andrés Di Masso Tarditti**

*Universidad de Barcelona, España*

**Ph. D. Mauricio Dimant**

*Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel*

**Dr. Jorge Enrique Elías Caro**

*Universidad de Magdalena, Colombia*

**Dra. Claudia Lorena Fonseca**

*Universidad Federal de Pelotas, Brasil*

**Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo**

*Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú*

**Dra. Carmen González y González de Mesa**

*Universidad de Oviedo, España*

**Ph. D. Valentin Kitanov**

*Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria*

**Mg. Luis Oporto Ordóñez**

*Universidad Mayor San Andrés, Bolivia*

**Dr. Patricio Quiroga**

*Universidad de Valparaíso, Chile*

**REVISTA  
INCLUSIONES**  
REVISTA DE HUMANIDADES  
Y CIENCIAS SOCIALES

**Dr. Gino Ríos Patio**

*Universidad de San Martín de Porres, Per*

**Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. Vivian Romeu**

*Universidad Iberoamericana Ciudad de México, México*

**Dra. María Laura Salinas**

*Universidad Nacional del Nordeste, Argentina*

**Dr. Stefano Santasilia**

*Universidad della Calabria, Italia*

**Mg. Silvia Laura Vargas López**

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

**CUADERNOS DE SOFÍA  
EDITORIAL**

**Dra. Jaqueline Vassallo**

*Universidad Nacional de Córdoba, Argentina*

**Dr. Evandro Viera Ouriques**

*Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil*

**Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez**

*Universidad de Jaén, España*

**Dra. Maja Zawierzeniec**

*Universidad Wszechnica Polska, Polonia*

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

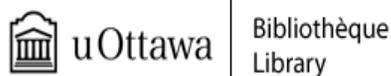
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

## Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



CATÁLOGO



Vancouver Public Library





REX



UNIVERSITY OF SASKATCHEWAN



Universidad de Concepción



BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**LA AGENDA 2030 Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL  
EN EL ACCESO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL**

**THE 2030 AGENDA AND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY  
IN THE ACCESS OF WOMEN WITH DISABILITIES IN THE LABOR SPHERE**

**Mg. Atene Margarita Patricia Durán González**

Investigadora Independiente, México

atene17dg@hotmail.com

**Fecha de Recepción:** 04 de junio de 2019 – **Fecha Revisión:** 01 de agosto de 2019

**Fecha de Aceptación:** 28 de agosto de 2019 – **Fecha de Publicación:** 12 de septiembre de 2019

**Resumen**

En esta presentación se busca reflexionar sobre las principales características de las mujeres con discapacidad relacionadas con su acceso al trabajo remunerado, comparándolas con mujeres sin discapacidad, desde un análisis de género e interseccionalidad, para referir las múltiples vulnerabilidades a las que se ven expuestas. Se plantean algunos avances en materia legislativa y de políticas públicas de género, no discriminación y discapacidad, en el marco de la Agenda 2030 y de experiencias nacionales e internacionales de empresas socialmente responsables, como áreas de oportunidad para la inserción de mujeres con discapacidad en el espacio laboral. De este ejercicio se concluye que, aun cuando existen resultados positivos y algunas buenas prácticas para incorporar a personas con discapacidad en el ámbito laboral, no se abordan desde la perspectiva de género, por lo que no se vislumbran todavía cambios estructurales para el logro de la igualdad sustantiva en la participación laboral de las mujeres y más cuando viven con alguna discapacidad.

**Palabras Claves**

Derechos de la mujer – Derechos de los impedidos – Género – Política laboral

**Abstract**

This presentation aims to reflect about the principal characteristics of women with disabilities related with their access to the pay work, comparing them with women without disabilities from an intersectional gender analysis in order to redefine the multiple vulnerabilities they are exposed to. Some advances in the matter of legislation, gender public politics, no discrimination and disability, framed in the 2030 agenda as well as in the experiences of national and international social responsible companies, such as opportunity areas for the insertion of women with disabilities in the labor sphere are presented. From this exercise it is concluded that, even though there are positive results and some good practices to incorporate people with disabilities in the labor sphere, these are not addressed from a gender perspective, therefore structural changes to achieve substantive equality in the labor participation of women, even more so when they live with some disability, are not yet visible.

**Keywords**

Women rights – Rights of the disabled – Gender – Labour policy

**Para Citar este Artículo:**

Durán González, Atene Margarita Patricia. La Agenda 2030 y la responsabilidad social empresarial en el acceso de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. Revista Inclusiones Vol: 6 num Esp (2019): 22-35.

## Introducción

Quiero agradecer al Comité Académico Organizador la invitación para participar en el Segundo Congreso Internacional “Mujeres y niñas desde una doble perspectiva: género y derechos humanos en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”, que nos brinda la oportunidad de reflexionar, desde la perspectiva de género y el análisis interseccional<sup>1</sup>, en torno de las barreras que enfrentan las mujeres, en particular las que viven con alguna discapacidad, para incorporarse al mercado de trabajo, en igualdad de condiciones que los hombres y de las mujeres sin discapacidad, para alcanzar su pleno desarrollo humano y profesional, que es la aspiración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, de la Organización de las Naciones Unidas.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, suscrita por la Asamblea General de las Naciones Unidas y los 193 países parte, en septiembre de 2015, define una visión transformadora en los tres ejes de la sostenibilidad: el económico, el social y el ambiental, con la certeza de que, sólo reconociendo su interrelación, puede alcanzarse un verdadero desarrollo sostenible, en el que “*no se deje a nadie atrás*”.

En ese sentido, la incorporación del enfoque de género e inclusión, sería uno de sus ejes transversales, si bien, de manera específica los plantea en su Objetivo 5. Igualdad de género “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” y, para el tema del trabajo, en el Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

En este último estable que “para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente. También tendrá que haber oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes”. En este tema el papel de las Empresas Socialmente Responsables es clave para promover su inclusión social laboral, lo que beneficia no solo a quienes viven con alguna discapacidad, sino a sus familias y a la comunidad.

Aspiracionalmente estos objetivos, al igual que un amplio marco de instrumentos internacionales y nacionales, entre ellos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad; la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación y La Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPCD), plantean, como principio la necesidad de eliminar todas las barreras que

---

<sup>1</sup> Alejandra Prieto de la Rosa A., Discriminación múltiple: Mujeres con discapacidad en México. (México, 2018) En: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249671/Discriminacionmultiplemujerescon.pdf>. (Consultada el 1 de mayo de 2018). La interseccionalidad es una herramienta teórica que permite visualizar la convergencia de múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas, principalmente de las mujeres. Propone y examina cómo diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente, interactúan contribuyendo con ello a generar una desigualdad social sistemática. La situación es particularmente precaria en las mujeres que están expuestas a discriminación múltiple, combinada con otras formas de exclusión (etnia, clase social, orientación sexual, edad avanzada u otras).

representan discriminación, violencia y exclusión de las mujeres y de las personas con discapacidad, para lograr la igualdad de oportunidades y de acceso a todos los ámbitos y niveles del bienestar, en el marco de sus derechos humanos; no obstante, en los hechos, las brechas persisten y es aún muy largo el camino para alcanzar la igualdad sustantiva.

Desde la perspectiva de género, la discriminación se explica históricamente, por el conjunto de roles y estereotipos de género que atribuyen un valor diferenciado a hombres y mujeres, a partir de sus características físicas, que determinan los espacios públicos y privados en que unas y otros se desenvuelven, definiendo las actividades que les son propias, en diferentes sectores y contextos, como el laboral, en el que, la división sexual del trabajo, determina culturalmente el lugar que ocupan, sus oportunidades de crecimiento económico y de desarrollo humano y profesional, la distribución de su tiempo y las cargas de trabajo y responsabilidades familiares y comunitarias.

Es preciso señalar que, si bien este es el marco general, existen diferencias históricas, espaciales y relacionales que definen condiciones socio culturales y económicas particulares, de acuerdo al contexto en que se desenvuelven las mujeres y los hombres. Así, la discriminación y el mayor o menor acceso a sus derechos humanos se expresa de distintas maneras.

Es necesario hacer un ejercicio de análisis más complejo, no sólo de la construcción de género, sino de una construcción interseccional que entrecruza categorías y variables, como la edad, la escolaridad, el estado civil, la fecundidad, la clase social, el origen étnico, la orientación sexual, la ubicación geográfica, el ámbito (rural-urbano), la actividad económica y, por supuesto, la discapacidad que, como las capas de una cebolla, van sumando vulnerabilidades y múltiples niveles de discriminación ampliando las brechas para el acceso al bienestar y al desarrollo de las mujeres. En este contexto también están presentes un conjunto de representaciones culturales y subjetividades asociadas a lo femenino que, al no cumplirse, tienen un efecto acumulativo estigmatizante, observemos el Esquema 1: Género e interseccionalidad.



Esquema 1  
Género e interseccionalidad (Elaboración propia)

Así, ser mujer joven y profesionista, tiene una carga particular y distinta a ser, por ejemplo, mujer-niña indígena campesina, o ser una mujer con discapacidad y adulta mayor. Consecuentemente, las formas en que viven la discriminación también serán distintas.

Hablando de las características y condiciones del acceso al empleo de las mujeres sin discapacidad y de su participación en el mercado de trabajo, encontramos que, pese a la emergencia de políticas públicas y a la implementación de medidas para promover la igualdad y la no discriminación en el empleo, la problemática que enfrentan es compleja, llena de aristas, entre otras cosas, porque esas medidas se orientan al trabajo formal, al que un número importante de mujeres no accede y menos aún si tienen discapacidad.

Actualmente, las mujeres constituyen un porcentaje importante y en ascenso de la población económicamente activa del país<sup>2</sup>, en gran medida, porque sus características sociodemográficas<sup>3</sup> en cuanto a edad, escolaridad, estado civil y fecundidad están cambiando y con ello, su tipo de participación económica.

Para el segundo trimestre de 2017, la población económicamente activa de 15 años y más representó el 59.3%. La distribución por sexo de la PEA muestra que 43.1 millones son hombres (casi ocho de cada 10) y 48.0 millones son mujeres (cuatro de cada 10) (INEGI, 2017). Aunque cada día se suman más mujeres en las actividades económicas, eso no implica que las condiciones en que lo hacen mejoren o que su participación en el mercado laboral sea menos vulnerable.

Si bien el incremento en las tasas de participación femenina les ha permitido tener una mayor presencia y representatividad, impulsando con ello cambios importantes a nivel personal, familiar y social, también ha significado acentuar la doble exigencia vinculada a su papel como responsables de la reproducción biológica y social, aumentando la demanda de su tiempo, energía y trabajo e impulsándolas hacia el desarrollo de estrategias alternativas de sobrevivencia y a la generación de mayores ingresos que constituyen, en muchos casos, el único sostén de los grupos domésticos, como lo demuestran los datos proporcionados por INEGI relativos a hogares con jefatura femenina<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> INMUJERES, Sistema de Indicadores de Género (México, 2018) Tomado de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php> Se estima que, a mediados de 2018, 43.7% de las mujeres de 15 años y más participaban en alguna actividad económica, así como 77.5 hombres de cada cien del mismo grupo de edad. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2018. Segundo trimestre.

<sup>3</sup> Al respecto diversos estudios analizan los diferentes factores sociodemográficos que han influido en el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico y también en las características de éstas en relación a una serie de variables tales como su edad, escolaridad y fecundidad. Las tasas de participación económica más elevadas corresponden a mujeres que tienen entre 30 y 49 años de edad (57.4%). La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es mayor conforme se incrementa su nivel de escolaridad, alcanza una tasa de 59.7% entre las mujeres que cuentan con nivel medio superior y superior. Las tasas de participación económica más bajas se observan en los grupos de edad extremos, es decir entre las mujeres del grupo de 15 a 19 años y las mujeres de 60 años y más edad (19.0% y 19.9% respectivamente), así como entre las mujeres que no terminaron la primaria con una tasa de 27.2%.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo presenta una tendencia descendente en proporción inversa con el número de hijos. La tasa de participación económica de las que tienen de uno a dos hijos está por arriba (50.1%) de la tasa promedio de mujeres (43.4%). Cuando el número de hijos se ubica entre tres y cinco, la tasa de participación disminuye a niveles inferiores al promedio nacional, quedando en 42% y si sube a seis o más hijos, la tasa se contrae hasta 23.9 por ciento. Destaca que la tasa de participación económica más alta de la población femenina (74.1%) se registra en las mujeres sin hijos, del grupo de edad de 30 a 39 años.

<sup>4</sup> INEGI, Encuesta Nacional de los Hogares (ENH). (México, INEGI, 2016). Tomado de: <https://www.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enh/2016/default.html> (Consultada el 1

En este contexto la mayoría de las mujeres siguen enfrentando fuertes limitaciones tanto para conciliar sus actividades y roles al interior de los núcleos familiares, como para acceder en igualdad de condiciones que los hombres a las oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico. Actualmente continúan integrándose en el mercado laboral en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial.

Adicionalmente, la privatización de las empresas públicas y la reducción presupuestal en los sistemas de seguridad social han aumentado la carga de trabajo derivada de las responsabilidades que la sociedad patriarcal les ha conferido y en las que el estado interviene cada vez menos, en las que se incluyen, como parte del trabajo doméstico, las actividades de cuidado de personas mayores, enfermas, con discapacidad y niños y niñas.

En el año 2018 (segundo trimestre), 80 de cada 100 hombres y 40 de cada 100 mujeres participaban en la actividad económica. Las tasas de actividad más altas de ambos fueron en el grupo de los 25 a los 44 años, que en el caso de las mujeres coincide con su etapa de mayor fertilidad.

En contraste con estas cifras encontramos que la población de 12 años y más que realiza trabajo doméstico no remunerado se integra por 50.4 millones de mujeres y 42.8 millones de hombres. Las mujeres destinan a esta actividad entre 20 y 23 horas a la semana y los hombres entre 7 y 8; es decir, por cada hora que ellos destinan, ellas realizan aproximadamente tres. Aunque la participación de los hombres en el trabajo doméstico se ha incrementado habría que considerar la diferencia en el promedio de horas (10.2) que invierten semanalmente en comparación con las mujeres (25.1) y el tipo de actividad que realizan.

Si agregamos a las horas de trabajo doméstico las invertidas en el trabajo extradoméstico encontramos que las mujeres trabajan un promedio de 6 a 10 horas más a la semana, que los hombres. El mayor número de horas invertidas se registra en el rango que va de 40 a 49 años (9.9 horas) y el menor en el de 12 a 19 años (6.4 horas)<sup>5</sup>.

Como podemos observar, las tasas de mayor participación de las mujeres, tanto en el trabajo extradoméstico como el doméstico, se presenta entre los 25 y los 49 años. Esta característica es fundamental para entender porque, al integrarse al mercado laboral, precisamente en este grupo de edad, enfrentan una situación paradójica: cuando tienen mayor oportunidad de trabajar, es cuando sus posibilidades se reducen a causa de su papel reproductivo, por ello, al tratar de combinar estas dos funciones –productiva y reproductiva– terminan atrapadas en las dobles jornadas y en actividades laborales cuya remuneración y reconocimiento es menor; hablamos de los trabajos temporales, de medio tiempo, esporádicos o bien, trabajos informales; a domicilio o de maquila familiar, los

---

de mayo de 2018). Se observan diferencias porcentuales importantes en las clases de hogar conforme al sexo de la jefatura del hogar: de los encabezados por un varón resaltan los nucleares (50.7% del total de hogares), ampliados (14.5%) y unipersonales (5.6 por ciento). En los hogares de jefatura femenina destacan las mismas clases de hogar con diferencias marcadas en relación con los hombres: en la de nucleares la diferencia es de 37.2 puntos porcentuales, en los ampliados de 5.8 puntos porcentuales y en los unipersonales de solo un punto porcentual.

<sup>5</sup> INEGI, Hombres y mujeres en México. (México, INEGI, 2017). Tomado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018)

cuales no incluyen ningún tipo de prestación social, lo que es más, ni siquiera están debidamente reglamentados en la Ley Federal del Trabajo.

Estas condiciones, sustentadas en los roles y estereotipos de género tradicionales, configura el acceso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo.

Así, hay sectores productivos altamente masculinizados como el primario y feminizados, como el terciario, con sesgos de género que se definen como segregación ocupacional, cuyo efecto es la exclusión y discriminación de las mujeres de determinadas ocupaciones y espacios y de los hombres, de otras. Junto con la segregación ocupacional, aparecen también la segregación horizontal y vertical, definidas metafóricamente como “techo de cristal”, “paredes de cristal” y “piso fangoso”<sup>6</sup>, sobre todo en el acceso a puestos de toma de decisión, en niveles directivos.

Cabe señalar que el grado de educación de las mujeres no es el principal motivo por el cual no llegan a puestos de alta dirección; en la mayoría de las regiones del mundo se han registrado importantes cambios en el incremento del grado de escolaridad y en la diversificación de esferas que cuentan con mujeres calificadas, no obstante, siguen subrepresentadas en diferentes sectores, en especial, en aquellos más masculinizados.

En relación con el ingreso, las percepciones económicas siguen siendo menores a las de los hombres, por el mismo trabajo. Al respecto, los hombres continúan ganando un 34% más que las mujeres. A partir de los dos salarios mínimos, a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor, comparado con el de hombres.<sup>7</sup>

Cabe señalar que aun cuando el número de horas trabajadas por unas y otros, así como su nivel de preparación –calificación laboral– sea similar, la remuneración y el puesto que ocupan presenta marcadas diferencias siendo menor en el caso de las

---

<sup>6</sup> Linda Wirth, Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección (Ginebra, OIT, 2004). Tomado de: <http://www.igualdadenlaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/romper-el-techo-de-cristal-2004.pdf> (Consultada el 1 de mayo de 2018). El “techo de cristal” se refiere a las barreras artificiales e invisibles, creadas por las actitudes discriminatorias y prejuicios de las organizaciones, que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de alta dirección. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo una tercera parte de las empresas del mundo están dirigidas por mujeres y se trata, en su mayoría, de micro y pequeñas empresas, evidenciando que, a mayor dimensión, menor probabilidad de que sea encabezada por una mujer. Según el International Business Report 2016 de Grant Thornton, solo el 18% de los cargos directivos empresariales de nivel superior en México son ocupados por mujeres. Con el término de “Paredes de cristal”, se describe a la segregación horizontal, que consiste en considerar que algunos cargos son más “adecuados” para las mujeres, y otros para los hombres, estableciendo los mecanismos normativos-estructurales que lo sustentan, por ejemplo, los perfiles de puestos. A nivel directivo esto implica incorporar a las mujeres en áreas y funciones de apoyo (recursos humanos, administración, relaciones públicas, servicios y atención al público, etc.), como un reflejo de las funciones reproductivas que desarrolla en el hogar. El “piso fangoso” se refiere a que la incorporación de las mujeres al mercado laboral frecuentemente implica una doble jornada de trabajo por las responsabilidades vinculadas a las actividades reproductivas y de cuidado, lo que limita la disponibilidad de tiempo y genera mayores exigencias para compatibilizar sus actividades remuneradas y no remuneradas. Esto impacta en sus posibilidades de asumir puestos de mayor responsabilidad en niveles directivos, ingreso y prestigio.

<sup>7</sup> INEGI, Hombres y mujeres en México. (México, INEGI, 2017). Tomado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018)

mujeres, tanto en el trabajo asalariado como en el de cuenta propia. Según el PNUD<sup>8</sup>, en un informe sobre México realizado en 1995, las mujeres ganaban en promedio 25% menos respecto del sueldo que perciben los hombres; para el 2001, de acuerdo con el análisis efectuado por INEGI-STPS con base en el Índice de Discriminación Salarial por grupos de ocupación principal, el sueldo que perciben las mujeres debería incrementarse entre el 1.7% y el 34.6% en diez de los once grupos de ocupación en los que existe discriminación salarial, para lograr condiciones de equidad.

Un problema que requiere mención aparte es el del hostigamiento sexual y acoso sexual, que se realiza de forma recurrente en muchos centros de trabajo y que está asociado a condiciones de desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Actualmente, en el marco de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, estas prácticas están empezando a visibilizarse más y a prevenir su incidencia, particularmente en las instituciones públicas y en las empresas que se certifican en esta norma.

### **Mujeres con discapacidad**

Las barreras a la participación de las mujeres con discapacidad son todavía más complejas. De entrada, hay que señalar que en la mayoría de las instituciones y en las empresas no existen todavía diagnósticos o por lo menos datos desagregados por sexo y discapacidad del personal, así que tampoco cuentan con políticas de ingreso ni perfiles de puesto que las personas con discapacidad puedan cubrir, para acceder al empleo.

Tampoco hay condiciones de accesibilidad adecuadas en cuanto a mobiliario, equipo e infraestructura en las instalaciones de los centros de trabajo, si bien empiezan a ser consideradas en modelos de certificación, como la NMX-R-025-SCFI-2015 o el Distintivo Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, que se enfocan principalmente a personas con discapacidad motriz, auditiva y visual.

### **Discriminación, género y discapacidad**

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México<sup>9</sup> el 25.1% de las personas con discapacidad (PCD) percibieron haber sido discriminadas al menos en alguno de los siguientes ámbitos: trabajo o escuela; la familia; los servicios médicos; las oficinas de gobierno; el negocio, centro comercial o banco; calle o transporte público; y las redes sociales.

Destaca que el porcentaje más alto de población, por grupo, que declaró haber experimentado al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años, es el que tiene alguna discapacidad, con el 28.9%, seguida por el de la diversidad religiosa (27.3%), el de jóvenes (26.3%), personas indígenas (24.0), mujeres (22.8) y personas adultas mayores (17.0).

<sup>8</sup> PNUD, Indicadores de desarrollo humano y género en México, nueva metodología, identificar las barreras para lograr la igualdad (México, PNUD, 2014). Tomado de: <http://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf> (Consultada el 1 de mayo de 2018).

<sup>9</sup> INEGI, Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017. (México, INEGI, 2017). <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/> (Consultada el 1 de mayo de 2018).

En la prevalencia de la discriminación, según esta misma encuesta, hay diferencias importantes entre mujeres y hombres en cada grupo de población. La brecha más significativa (arriba de 24 puntos), se encuentra cuando se habla de discriminación por sexo.

En el caso de las mujeres con discapacidad, las situaciones de vulnerabilidad son aún mayores, dadas las limitaciones que tienen para acceder a la educación (hay un porcentaje mayor de analfabetismo y de menor escolaridad), al empleo, la protección y seguridad social, la salud, la cultura y la participación política, por mencionar algunas.

Ello pese a que existen instrumentos normativos específicos en materia de discapacidad, entre ellos, la Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPCD), que establece que las políticas públicas en materia de discapacidad deberán observar los siguientes principios: equidad, justicia social, equiparación de oportunidades, reconocimiento de las diferencias, dignidad, integración, respeto y accesibilidad, dejando fuera algunos de los principios generales reconocidos por la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad (CDPD)<sup>10</sup>, como autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, independencia de las personas, participación, igualdad entre el hombre y la mujer, respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad.

El artículo 9 se señala que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad, para lo que se establecen diversas medidas a tomar por las autoridades competentes, entre las cuales cabe destacar: la promoción de políticas encaminadas a la integración laboral de personas con discapacidad y la no discriminación; el diseño, ejecución y evaluación de programas federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad; así como la asistencia en materia técnica a los sectores social y privado en materia de discapacidad”. Como en el caso de una gran parte de las políticas de género, estas normativas están aún en el terreno de la igualdad formal “de jure”, pero no de los hechos “de facto” o igualdad sustantiva.

En México la prevalencia de la discapacidad es de 6%, que representa 7.1 millones de personas. La limitación más común es de tipo motriz y abarca 53.8%, seguida por la de deficiencias visuales (28.5%), auditivas (11%), de discapacidad mental (9.9%) y deficiencias en la comunicación (8.9%). Casi la mitad de ellas (47.3%) son adultas mayores (60 años y más) y 34.8% tienen entre 30 y 59 años de edad<sup>11</sup>.

La prevalencia de la discapacidad es superior en mujeres, con 3.8 millones (6.2%) que en hombres, que es de 3.3 millones (5.7%), lo que se relaciona con una mayor esperanza de vida y de mayores probabilidades de registrar algún tipo de discapacidad en su proceso de envejecimiento.

---

<sup>10</sup> Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “Anuario mexicano de derecho internacional”. (México: 2008). Tomado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46542008000100014](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542008000100014) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

<sup>11</sup> INEGI, La discapacidad en México, datos al 2014 (México: INEGI, 2016). Tomado de: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825090203.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

Las mujeres presentan los porcentajes más altos de discapacidades provocadas por enfermedad (43.5%) y por edad avanzada (35.6%); mientras que, entre los varones, los problemas originados durante el nacimiento (13.2%) y los accidentes (11.9%) son los detonantes de discapacidad más frecuentes. Estas diferencias se derivan de la construcción de género tradicional, por ejemplo, en donde los varones están más expuestos al riesgo de accidentes, a lo largo de su ciclo de vida.

En las responsabilidades asociadas al trabajo doméstico y el cuidado de otras personas, aún con la discapacidad, se siguen reproduciendo los roles y estereotipos de género asociados a las mujeres. La mayoría de las mujeres con discapacidad que no son económicamente activas (61.7) realizan ese trabajo, en tanto que el porcentaje de los hombres con discapacidad representa solo el 6.7%.

En relación con su nivel educativo, factor clave para el acceso a un empleo cualificado, la población en general, sin discapacidad, tiene un promedio de 8.9 años, mientras que la que vive con alguna discapacidad es de apenas de 4.7. Esta diferencia se explica tanto por el acceso y la infraestructura disponibles, como por cuestiones culturales. De la población con discapacidad en edad escolar (6 a 29 años), el 45% asiste a la escuela, en tanto que la tasa para la población sin discapacidad es del 56%.

Las mujeres con discapacidad tienen una escolaridad menor que la de los hombres. Ente la población sin escolaridad, el 30.9% corresponde a mujeres y el 24.7% a hombres.

En cuanto a su presencia en el mercado de trabajo, la tasa de participación económica de la población de 15 años y más con discapacidad, en el 2014, fue de 39.1%. De cada 10 personas con discapacidad de 15 años y más, solamente 4 participan en actividades económicas. La distribución por sexo es de 47.9% de hombres y 27.6% de mujeres.

Esto significa que solamente 1 de cada 4 mujeres y 1 de cada 2 hombres con discapacidad tienen trabajo<sup>12</sup>. Entre las dificultades para acceder al empleo formal se encuentran, principalmente, los prejuicios asociados para la contratación de personas con discapacidad, relacionados con sus capacidades, habilidades y desempeños; perfiles de puesto masculinizados (pensados mayormente para hombres sin discapacidad); limitaciones en la accesibilidad dentro de los centros de trabajo, (instalaciones, mobiliario, equipo y comunicaciones) y las dificultades en el acceso al transporte público adecuado y suficiente, para trasladarse a los mismos, pensando en zonas urbanas.

Además de la discapacidad, la edad es otro factor que afecta a esta población, ya que a medida que esta aumenta, las posibilidades laborales disminuyen. En el caso de las mujeres podemos identificar que se entrecruzan interseccionalmente tres condiciones que incrementan sus condiciones de riesgo y vulnerabilidad, entre otras cosas, a la pobreza: género, discapacidad y edad.

Una de las consecuencias más importantes para las mujeres con estas características, es que la dificultad de acceder a un empleo también coarta su libertad y la

---

<sup>12</sup> INEGI, La discapacidad en México, datos al 2014 (México: INEGI, 2016). Tomado de: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825090203.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

probabilidad de independizarse y de tener mayor autonomía<sup>13</sup>. En el largo plazo, el no contar con un empleo formal, significa la carencia de servicios de salud (IMSS, ISSSTE), seguridad social, pensiones o jubilación, agravando su situación conforme avanza su edad.

Sobre el ingreso, más del 50% de los trabajadores con discapacidad gana menos de dos salarios mínimos, y el 2% gana más de 10, pero con mayores probabilidades de permanecer desempleados. Entre las mujeres con discapacidad, la discriminación salarial es de 11.3 puntos porcentuales por debajo del ingreso de los hombres con discapacidad.

En este contexto y desde hace ya varias décadas ha habido un cambio de paradigma en la forma en que, desde el espacio de las políticas públicas se conceptualiza la discapacidad y a las personas que viven con ella. Ha dejado de ser un tema asistencial y privado, para convertirse en un asunto en el que el Estado, como garante de los derechos humanos, entre ellos, el del trabajo. Esto ha impulsado políticas, reformas legislativas (LFT) y programas que, alineados al marco internacional de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con Discapacidad<sup>14</sup>, buscan revertir su situación de vulnerabilidad, aun cuando no tengan necesariamente una mirada de género.

A nivel internacional, en el ámbito empresarial, se han desarrollado importantes políticas para la inclusión de personas con discapacidad, que consideran aspectos tales como la contratación y la retención del personal, la elaboración de productos, la prestación de servicios y la responsabilidad social de la empresa (RSE) desde la perspectiva de la discapacidad, aunque no explicitan acciones específicas relacionadas con la empleabilidad en función del género.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo<sup>15</sup> hace una importante recopilación de experiencias de empresas que forman parte de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, entre las que se encuentran, por mencionar algunas, el Grupo Accor, Carrefour SA, Cisco Systems Inc., Delta Holding, Dow y Honda Motor Co.

En México se han implementado también algunos programas, como el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTCPD), de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Alejandra Prieto de la Rosa A., Discriminación múltiple: Mujeres con discapacidad en México. (México: 2018) En: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249671/Discriminacionmultiplemujerescon.pdf>. (Consultada el 1 de mayo de 2018).

<sup>14</sup> En septiembre de 2001 México propuso a la Asamblea General de las Naciones Unidas la elaboración de una Convención específica para la protección de los derechos de las Personas con Discapacidad. En 2002, 189 Estados parte de la Organización de las Naciones Unidas participaron en el trabajo del contenido. Se firmó en la ONU el 30 de marzo del 2007 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008. En México el Senado la aprobó el 27 de septiembre y se publicó el Decreto en el Diario Oficial de la Federación, el 24 de octubre del mismo año.

<sup>15</sup> OIT, Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas (Ginebra: OIT, 2010). Tomado de: [https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working\\_paper\\_n3\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

<sup>16</sup> Entre otros aspectos busca lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para el trabajo digno de las personas con discapacidad; fortalecer la

En relación con la promoción del acceso al empleo por parte de los centros académicos y las empresas privadas, está el proyecto denominado «Construyendo Puentes: Transición a la vida adulta independiente de jóvenes con discapacidad intelectual», de la Universidad Iberoamericana junto con el Centro de Adiestramiento Personal y Social A.C. (CAPYS).

También está la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 que considera en su Requisito No. 13, el tema de la accesibilidad<sup>8</sup> e incluye, como una de las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas el contar con personal con discapacidad en una proporción del 5 % cuando menos de la totalidad de su plantilla)<sup>17</sup>.

Existen otros distintivos, como el de “Gilberto Rincón Gallardo”, que reconoce a los centros de trabajo que implementan y operan políticas laborales incluyentes, igualitarias y equitativas, para las y los trabajadores con alguna discapacidad, sus familias y la sociedad en su conjunto<sup>18</sup>, e incentivos para empresas que contratan a PCD, establecidos en la Ley de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público (LAASSP)<sup>19</sup>.

Desde el punto de vista de las empresas con responsabilidad social corporativa además de los beneficios obvios derivados de estos mecanismos, es claro que favorecer la accesibilidad, es decir, que sus políticas internas, instalaciones y áreas, su mobiliario, maquinaria o equipo y tecnologías de la información, les permiten crear espacios laborales inclusivos para captar el talento, contratar y mantener a trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

El personal con estas características puede desempeñar sus funciones sin ninguna limitante y evidentemente, mantener un elevado sentido de compromiso con su trabajo, una mayor productividad y enriquecer el capital humano de la empresa, con su talento y creatividad. Del mismo modo, favorece una menor imagen social corporativa y que sus clientes, entre los que se encuentran personas con discapacidad y sus familias, generen una lealtad y preferencia hacia sus marcas, servicios o productos, logrando un mayor posicionamiento en el mercado.

---

inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales; favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a las formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo; garantizar un entorno laboral favorable con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad, y facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso, conocimientos y técnicos de la discapacidad.

<sup>17</sup> Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. NMX-R-025-SCFI-2015. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf).

<sup>18</sup> Hasta febrero de 2018, 2,479 centros de trabajo se han certificado, beneficiando a cerca de 739,729 personas.

<sup>19</sup> El artículo 14 de la establece que en el caso de un concurso para la adquisición de bienes o servicios, se dará preferencia a PCD o a empresas que cuenten con el 5% de empleados con discapacidad; 2. El artículo 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados establece que si durante una licitación hay dos o más proposiciones que satisfagan la totalidad de los requerimientos de la licitación, se adjudicará la obra a la empresa que tenga el 5% de PCD en su planta laboral.

Al respecto, algunos ejemplos de éxito nos los dan empresas como la Fundación GMP y Fundación Mapfre, que cuenta con la aplicación móvil Soy Capazz, que promueve la vida independiente y facilita la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual. La App ha recibido varios reconocimientos y ya está disponible en más de 20 países.

En México están AdeA México S.A. de C.V., AT&T Cae Tid Parque Tereo, Cadena Comercial Oxxo S.A. de C.V., y Corporación en Servicios Integrales de Asesoría Profesional S.A de C.V, entre otros, que cuentan con el Distintivo Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”.

## Conclusiones

Aunque estas políticas públicas representan un avance importante en la atención de personas con discapacidad, tienen, en su mayoría, la limitante de que no reconocen las condiciones específicas de las mujeres con discapacidad y en ese sentido, son neutras al género, por lo que es imperativo dotarlas de esta perspectiva. Para lograr la igualdad de género se requiere, además, hacer un tejido más fino asentado en el ámbito de la cultura institucional y en las prácticas sociales para transitar hacia la inclusión social plena y garantizar sus derechos humanos de las mujeres y particularmente de las mujeres con discapacidad. El contar con la voluntad política, los mecanismos institucionales y la participación social constituyen pasos importantes en esa dirección. Espacios como este Congreso abren las puertas a la oportunidad de hacer visibles las grandes áreas de oportunidad que aún se tienen y retroalimentar la visión de las políticas públicas en este tema.

## Bibliografía

Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. “Anuario mexicano de derecho internacional”. México: 2008. Tomado de: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-46542008000100014](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542008000100014) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

INEGI. Encuesta Nacional de los Hogares (ENH). México: INEGI. 2016. Tomado de: <https://www.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enh/2016/default.html> (Consultada el 1 de mayo de 2018).

INEGI. Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017. México: INEGI. 2017. <http://www.beta.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/> (Consultada el 1 de mayo de 2018).

INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. (México, INEGI, 2016). Tomado de: [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825090203.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

INEGI. Hombres y mujeres en México. México: INEGI. 2017. Tomado de: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/MHM\\_2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018)

INMUJERES. Sistema de Indicadores de Género. México: 2018. Tomado de: <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>

La Agenda 2030 y la Responsabilidad Social Empresarial en el acceso de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral pág. 35

OIT. Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. Ginebra: OIT. 2010. Tomado de: [https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working\\_paper\\_n3\\_sp.pdf](https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/publications/working_paper_n3_sp.pdf) (Consultada el 1 de mayo de 2018).

PNUD. Indicadores de desarrollo humano y género en México, nueva metodología, identificar las barreras para lograr la igualdad. México: PNUD. 2014. Tomado de: <http://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesReduccionPobreza/InformesDesarrolloHumano/DHyG%20baja%20res.pdf> (Consultada el 1 de mayo de 2018).

Prieto de la Rosa, Alejandra. Discriminación múltiple: Mujeres con discapacidad en México. México: 2018. En: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/249671/Discriminacionmultiplemujerescon.pdf>. (Consultada el 1 de mayo de 2018).

Wirth, Linda. Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Ginebra: OIT. 2004. Tomado de: <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/romper-el-techo-de-cristal-2004.pdf> (Consultada el 1 de mayo de 2018).

## CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.