

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1272>

Inserción de la mujer con discapacidad en el ámbito laboral

Insertion of women with disabilities in the workplace

Gabriela Paola Carrasco Lara

gcarrasco@ueb.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-4635-1418>

Universidad Estatal de Bolívar

Guaranda – Ecuador

Artículo recibido: 09 de octubre de 2023. Aceptado para publicación: 24 de octubre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La violencia laboral contra las mujeres con discapacidad es una problemática seria y preocupante que combina varios aspectos de discriminación y abuso. Puede manifestarse de diversas formas, Para abordar esta problemática, es fundamental que las empresas y las instituciones promuevan una cultura de igualdad y diversidad en el lugar de trabajo. Esto incluye la implementación de políticas que prohíban la discriminación y el acoso laboral, así como la garantía de acomodaciones razonables para las personas con discapacidad. Además, es importante sensibilizar a los empleados sobre los desafíos que enfrentan las mujeres con discapacidad y capacitar a los equipos de recursos humanos para abordar estas cuestiones de manera adecuada. También es esencial que se promulguen leyes y regulaciones que protejan los derechos laborales de las mujeres con discapacidad y se promueva su inclusión plena en el mundo laboral. Además, las organizaciones de derechos humanos y de discapacidad desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral y la denuncia de casos de violencia laboral. Las mujeres con discapacidad a menudo enfrentan barreras en el proceso de selección de empleo debido a estereotipos y prejuicios. Pueden ser rechazadas para puestos de trabajo por razón de su discapacidad, a pesar de estar calificadas. Las mujeres con discapacidad suelen recibir salarios más bajos que sus colegas masculinos y mujeres sin discapacidad que hacen el mismo trabajo. También pueden tener menos oportunidades de promoción.


Palabras clave: mujer, discriminación, igualdad, inserción laboral

Abstract

Workplace violence against women with disabilities is a serious and worrying problem that combines several aspects of discrimination and abuse. It can manifest itself in various ways. To address this problem, it is essential that companies and institutions promote a culture of equality and diversity in the workplace. This includes implementing policies that prohibit workplace discrimination and harassment, as well as ensuring reasonable accommodations for people with disabilities. Additionally, it is important to raise employee awareness about the challenges faced by women with disabilities and train human resources teams to address these issues

appropriately. It is also essential that laws and regulations be enacted that protect the labor rights of women with disabilities and promote their full inclusion in the world of work. In addition, human rights and disability organizations play a fundamental role in defending the rights of women with disabilities in the workplace and reporting cases of workplace violence. Women with disabilities often face barriers in the employment selection process due to stereotypes and prejudices. They may be rejected for jobs because of their disability, even though they are qualified. Women with disabilities often receive lower salaries than their male colleagues and women without disabilities doing the same work. They may also have fewer opportunities for promotion.

Keywords: women, discrimination, equality, job placement

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Carrasco Lara, G. P. (2023). Inserción de la mujer con discapacidad en el ámbito laboral. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(4), 937–946. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1272>

INTRODUCCIÓN

En muchos países, se han implementado leyes y regulaciones para abordar algunos de estos desafíos y promover la igualdad de género en el trabajo. Sin embargo, todavía existen desafíos significativos en la lucha por la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres en todo el mundo. La promoción de un entorno laboral equitativo y respetuoso es esencial para empoderar a las mujeres y garantizar que tengan igualdad de oportunidades en sus carreras profesionales. En muchos lugares, las mujeres todavía enfrentan una brecha salarial con respecto a los hombres, lo que significa que ganan menos dinero por realizar el mismo trabajo o trabajos similares. Esta desigualdad salarial es un tema importante en la igualdad de género. Las mujeres también pueden enfrentar barreras para acceder a puestos de liderazgo y cargos ejecutivos en muchas organizaciones. Esto ha llevado a un llamado a la diversificación de la alta dirección y a la promoción de mujeres en roles de liderazgo. Las mujeres a menudo enfrentan desafíos adicionales relacionados con la maternidad y el trabajo. Esto puede incluir la falta de licencia de maternidad adecuada, la discriminación por embarazo y la dificultad para equilibrar las responsabilidades familiares y laborales. Las mujeres también pueden ser víctimas de violencia y acoso laboral en el lugar de trabajo, lo que puede tener un impacto negativo en su bienestar y seguridad laboral. Muchas organizaciones están trabajando para promover la inclusión y la diversidad en sus lugares de trabajo, reconociendo que la igualdad de género es un componente importante de la diversidad en el ámbito laboral.

METODOLOGÍA

En la elaboración del presente trabajo se utilizó el método recopilación de información básica también conocida como investigación fundamental o investigación pura, es una forma de investigación científica que tiene como objetivo principal ampliar el conocimiento humano y comprender los principios fundamentales de un fenómeno, sin necesariamente buscar aplicaciones prácticas o soluciones específicas a problemas concretos algunos ejemplos de investigaciones básicas incluyen estudios en física teórica, investigación en biología celular y molecular, exploración de conceptos matemáticos abstractos y muchos otros campos en los que el objetivo principal es ampliar el conocimiento fundamental. Aunque la investigación básica no busca aplicaciones inmediatas, a menudo tiene un impacto a largo plazo en la sociedad al sentar las bases para avances científicos y tecnológicos significativos en el futuro. Es importante que las sociedades y las instituciones continúen apoyando la investigación básica para impulsar la innovación y el progreso científico, para lo cual se aplicó las siguientes técnicas:

Exploración del conocimiento: La investigación básica se centra en la adquisición de nuevos conocimientos y la exploración de conceptos, teorías y principios en una amplia variedad de campos científicos y disciplinas académicas.

Preguntas de investigación amplias: En lugar de abordar preguntas de investigación específicas o aplicaciones prácticas, la investigación básica tiende a plantear preguntas amplias y fundamentales. Su objetivo es entender cómo funcionan las cosas en un nivel más profundo.

Métodos de investigación: Los investigadores en el ámbito de la investigación básica suelen utilizar métodos científicos rigurosos, como experimentos controlados, observaciones, modelado matemático y análisis teóricos para realizar su investigación.

Contribución al conocimiento: La investigación básica a menudo sienta las bases para futuras investigaciones aplicadas y tecnológicas. Los descubrimientos en investigación básica pueden ser el punto de partida para desarrollos tecnológicos y aplicaciones prácticas en el futuro.

Incertidumbre y riesgo: Dado que la investigación básica no se centra en resultados inmediatos o aplicaciones prácticas, a veces puede implicar un mayor grado de incertidumbre y riesgo en términos de su impacto a corto plazo.

Apoyo a la ciencia y la educación: La investigación básica es fundamental para avanzar en la ciencia y la educación. A través de la investigación básica, se formulan nuevas teorías, se desafían las creencias existentes y se fomenta la curiosidad y la creatividad científica.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Problemas en el proceso de inserción laboral de la mujer

Resolver estos problemas requiere esfuerzos tanto a nivel individual como estructural. Las leyes y reglamentos que prohíben la discriminación de género, promueven la igualdad salarial por igual trabajo y proporcionan una licencia de maternidad adecuada son pasos importantes en la dirección correcta. Las organizaciones también pueden desempeñar un papel clave en la promoción de la diversidad y la igualdad de género en el lugar de trabajo y ofrecer programas de formación y desarrollo profesional. Además, la conciencia pública sobre estos temas y el cambio de las normas sociales es esencial para abordar los desafíos de la integración de las mujeres al mercado laboral, entre los principales abordaremos los siguientes:

Inserción laboral de mujeres con discapacidad a nivel mundial

Las tasas de entrada al mercado laboral de las mujeres con discapacidad varían significativamente según el país, la región y otros factores. Las mujeres con discapacidad tienen tasas de empleo más bajas que las mujeres sin discapacidad y los hombres con discapacidad. Algunos de los factores que contribuyen a esta desigualdad son la discriminación, la falta de accesibilidad en el lugar de trabajo y las barreras a la educación y la formación. A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras organizaciones han realizado investigaciones y recopilados datos sobre la participación de las personas con discapacidad, incluidas las mujeres, en la fuerza laboral. Estos datos ofrecen una visión general de la situación, pero es importante señalar que las cifras exactas varían de un país a otro y de una región a otra. Además, las tasas de empleo pueden verse afectadas por la definición de discapacidad de cada país y otros factores socioeconómicos.

Los gobiernos, las ONG y los empleadores deben trabajar juntos para promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres con discapacidad. Esto incluye implementar políticas y programas que promuevan la inclusión y la accesibilidad en el lugar de trabajo y prevengan la discriminación por género y discapacidad en el lugar de trabajo. Si desea datos específicos sobre la tasa de participación de las mujeres con discapacidad en la fuerza laboral en un país o región específico, le recomiendo consultar estadísticas e informes publicados por agencias gubernamentales, organizaciones de personas con discapacidad y organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo. Estos recursos suelen proporcionar datos y análisis actualizados sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en todo el mundo.

Se deben tomar medidas para prevenir la discriminación contra las mujeres con discapacidad en el lugar de trabajo. Esto incluye el desarrollo e implementación de leyes y políticas que prohíban la discriminación por motivos de género y discapacidad, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y la conciencia sobre estos temas. Las organizaciones también desempeñan un papel importante en la creación de un entorno de trabajo inclusivo y accesible al ofrecer capacitación sobre diversidad e inclusión y garantizar que se respeten los derechos de las mujeres con discapacidad en el lugar de trabajo.

La protección del estado español frente a la discapacidad

18 de noviembre Ley núm. 41/2003 "Sobre protección patrimonial de las personas con discapacidad y modificación del CC, LEC y normas tributarias al efecto" la definición de persona con discapacidad se establece en el artículo 1. 2.2. En esta ley se entiende únicamente por personas con discapacidad física o mental: a) las personas con discapacidad del desarrollo igual o superior al 33 por ciento. b) Las personas con discapacidad física o sensorial igual o superior al 65%. En general, se puede afirmar que la ley, como ya se mencionó anteriormente, permite el concepto de invalidez de carácter administrativo, el cual se limita a determinar el porcentaje de prueba del reconocimiento de la invalidez y determinar diferentes parámetros según el motivo. discapacidad. Incapacidad como resultado (65% física, 33% mental). (Díaz, 2010)

Para comprobar su protección, es necesario volver a distinguir entre discapacitados y discapacitados: En el caso de incapacitados, la tutela del incapacitado se determina mediante decisiones judiciales, en función del grado de su reconocimiento y de su capacidad. actuar. Los derechos de autonomía propios del sujeto: tutela, guarda, patria potestad ampliada o restituida.

Proporcionar asistencia para facilitar la vida de este colectivo (por ejemplo, servicios sanitarios y farmacéuticos, interés en la rehabilitación profesional y la rehabilitación médica funcional, subvenciones para garantizar un ingreso mínimo o solicitar ayuda a terceros o compensaciones por costes de movilidad y transporte 21). En este sentido, la ley de alimentos restablece algunos de los alivios establecidos por la LISMI y establece derechos subjetivos que promueven la autonomía individual y la atención personal. En arte. 4.2. Incluye derechos específicos para las personas dependientes, entre ellos el derecho a la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el acceso universal.

Educación inclusiva a mujeres con discapacidad

Un estudiante con necesidades educativas especiales es aquel estudiante que necesita apoyo y atención educativa especial durante sus estudios o todo el tiempo debido a discapacidad o trastornos graves de conducta (L.O. E., 2006). Se concretan en un apoyo adicional a la atención educativa habitual, que les permite desarrollar las competencias, conocimientos, habilidades y destrezas que configuran los objetivos del currículo, con independencia del origen de estas necesidades (Junta de Andalucía, 2001 y O. 25/07/2008). (Carbonero, 2017)

Existen ciertas diferencias terminológicas entre LOE/2006 y LEA/2007. La aprobación del primer paquete condujo a otros cambios, incluidos cambios en las organizaciones orientadas a la diversidad. Uno de ellos se refiere al concepto de necesidades educativas especiales, que fue redefinido en el Capítulo III de la citada ley: Igualdad en la Educación y confirmado en la Ley 17/2007 (LEA 2007), aunque se adoptó un enfoque más amplio del concepto. Método de procesamiento. Estos cambios están relacionados, por un lado, con la aparición de un nuevo concepto más general (necesidades específicas de apoyo educativo) y, por otro, con los cambios propios del mismo.

A grandes rasgos, podemos decir que este nuevo concepto "mainstream": Necesidades Educativas Especiales (NEAE), desde la perspectiva de la LOE de 2006, abarca a los estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) por discapacidad o trastornos graves de conducta, estudiantes con mayores inteligencia, estudiantes que posteriormente ingresaron en el sistema educativo español, estudiantes con dificultades específicas de aprendizaje o estudiantes con relaciones personales o antecedentes escolares difíciles. Sin embargo, la LEA de 2007 amplió este concepto para incluir la compensación por la desigualdad social más allá de lo mencionado en la LOE de 2006. En cuanto a las necesidades educativas especiales, tanto la LEA como la LOE coinciden en que un estudiante con necesidades educativas especiales es aquel estudiante que necesita algún apoyo y atención educativa

especial porque tiene una discapacidad o un trastorno grave de conducta durante o durante el colegio (VV.AA., 2008).

En España, las mujeres con discapacidad cuentan con una serie de leyes y regulaciones que buscan proteger sus derechos y promover la igualdad de oportunidades. A continuación, se destacan algunas de las principales leyes y medidas de protección legal para las mujeres con discapacidad en España:

Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU): Esta ley, también conocida como Ley de Discapacidad, establece el marco legal para la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el ámbito laboral.

Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Esta ley tiene como objetivo promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el empleo y el acceso a oportunidades laborales. También prohíbe la discriminación por motivos de género y establece medidas para prevenir y abordar la violencia de género.

Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley de Dependencia): Esta ley reconoce el derecho de las personas con discapacidad a recibir asistencia y apoyo para garantizar su autonomía personal. Esto puede incluir servicios de atención a la dependencia que benefician a mujeres con discapacidad.

Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado: Este decreto regula las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en su relación con la Administración General del Estado, garantizando que tengan igualdad de acceso a los servicios gubernamentales.

Planes de Igualdad y Acción Positiva: Muchas empresas y organizaciones en España están obligadas a desarrollar planes de igualdad y acciones positivas para promover la igualdad de género y la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Ley de Prevención y Lucha contra la Discriminación en Galicia: Esta ley, específica para la Comunidad Autónoma de Galicia, prohíbe la discriminación por razones de género y discapacidad y establece medidas para prevenir y combatir la discriminación.

Es importante tener en cuenta que las leyes y regulaciones pueden cambiar con el tiempo y pueden variar según la comunidad autónoma en España. Por lo tanto, siempre es aconsejable consultar con un experto legal o una organización de derechos de las personas con discapacidad para obtener información actualizada sobre la protección legal y los derechos de las mujeres con discapacidad en España.

Las personas que hoy se llaman discapacitadas no pueden reducirse a un síndrome, a una identidad social desviada, a un estado de validez oculto, porque son únicas. Recorren el camino donde todo es posible, erradicación, negación, exhibición, exclusión; viejas formas regresan con ropa nueva, convirtiéndolas ahora en objetos de política, empresas, organizaciones y fundaciones, mientras su historia se desarrolla en los destartalados refugios que albergan a personas con discapacidad. y en otros lugares limitados por el diagnóstico o la necesidad. Sus historias muchas veces quedan en suspenso a la espera de su recuperación, pero escritas para otros. Según el período 2002-2003 Encuesta Nacional de 2001, que recientemente implementó el Censo de 2001, la discapacidad, que se encuentra entre los números y las estadísticas, debería alentarnos a cambiar el paradigma para que cada uno pueda ocupar su lugar en el mundo como cualquier indicador numérico. Muestra la realidad de un hombre, un hombre cuya vida perdió mientras la esperaba. Hay 1.802.051 hogares en el país que

albergan al menos a una persona con discapacidad. Si este número de hogares se convierte en residentes, significa más de 2 millones de personas; casi la mitad de ellos tienen entre 15 y 64 años, la etapa biológica más productiva. Además, el espacio social en el que viven es también el espacio en el que se planifica la vida. También muestra que nuestra provincia tiene más de doscientos mil habitantes con algún tipo de discapacidad. Esto significa que tenemos una provincia dentro de otra provincia que es invisible, y la mayoría de su población, casi la mitad, es ciega o deficiente visual. El siguiente porcentaje incluye personas con problemas de audición, el siguiente porcentaje lo ocupan personas con problemas de movilidad y poco menos del 15% corresponden a dificultades mentales. Estos datos reflejan las condiciones de vida en escenarios sociales reales descritos por indicadores demográficos y no pueden reducirse a estadísticas de números anónimos, sino que también deberían ser el punto de partida de debates sociales y políticos. (E, 2006)

Sectores laborales más comunes para mujeres con discapacidad

Las mujeres con discapacidad, al igual que cualquier otro grupo de personas, pueden desempeñar una amplia variedad de trabajos en función de sus habilidades, intereses y necesidades. La elección de una carrera o empleo específico dependerá en gran medida de la discapacidad individual, el nivel de educación y capacitación, y las metas personales y profesionales. A continuación, se enumeran algunos ejemplos de trabajos que las mujeres con discapacidad pueden considerar:

Trabajo en la administración: Puestos de trabajo administrativos, como asistentes administrativas, secretarías y coordinadoras de oficina, pueden ser una opción adecuada para muchas mujeres con discapacidad, especialmente si tienen buenas habilidades organizativas y de comunicación. Toda empresa necesita un gerente, porque sin su intervención no habrá orden y el negocio no se podrá mantener.

Toda empresa necesita un gerente porque sin él no habría orden y la empresa no podría funcionar. Por su intervención no habría orden y el negocio no se mantendría, toda empresa necesita un gerente. Un gerente es esencial para toda empresa porque sin él, no habría orden ni forma de mantener la operación en funcionamiento. Todo negocio necesita un gerente porque sin su intervención no habría orden y el negocio no se mantendría. Entonces, si te preguntas dónde podría trabajar si estudiara administración de empresas, existe una gran variedad de trabajos disponibles para administradores. Por lo tanto, los títulos de trabajo de estos profesionales. (Euroinnova, 2023)

Servicios de atención al cliente: Trabajar en servicio al cliente, ya sea en persona o en línea, puede ser una opción viable, ya que a menudo no requiere movilidad física extensa. Esto podría incluir trabajos en centros de llamadas, atención al cliente en línea o en la recepción de empresas. Para tener éxito en esta nueva era, las empresas necesitan entender más allá del concepto mismo qué es el servicio al cliente, qué hace y cómo transformarlo. Sólo entonces podrán desarrollar su enfoque de las relaciones públicas y encontrar estrategias que les permitan lograr los mejores resultados. (Salesforce, 2021)

Trabajo desde casa o teletrabajo: Muchas mujeres con discapacidad pueden beneficiarse de trabajos que se pueden realizar desde casa o de forma remota. Esto puede incluir trabajos en línea, como escritura, diseño gráfico, programación, consultoría y más. La pandemia del coronavirus ha obligado a las empresas, los trabajadores y los consumidores a adoptar con rapidez nuevos comportamientos que probablemente se mantendrán, cambiando el curso y el ritmo de tendencias que pensábamos que eran descabelladas hace apenas unos años. El debate sobre el teletrabajo como forma establecida de trabajo está generalizado y existe cierto consenso, incluido el de que llegó para quedarse. Aunque este tipo de trabajo existe desde hace décadas, los avances en la digitalización y las nuevas tecnologías, así como la crisis sanitaria del coronavirus, han ampliado y fortalecido su uso. En un contexto de distanciamiento social, el teletrabajo se convierte en una solución viable para mantener el empleo y la actividad económica. En 2019, se estimaba que solo el 3% de los trabajadores de América Latina y el

Caribe utilizaban este método de trabajo remoto, pero esta cifra aumentó entre el 10% y el 35% durante la pandemia. A medida que empresas de todo el mundo viajan, experimentan y evalúan diferentes caminos hacia una nueva normalidad a través de soluciones híbridas, se espera que prácticas como el trabajo remoto y las reuniones virtuales continúen, aunque con menos intensidad que en su apogeo. (Aiabd.org, 2022)

Trabajos en la educación: Las mujeres con discapacidad pueden considerar trabajar en el campo de la educación como maestras, profesoras de apoyo o asistentes de educación especial, especialmente si tienen experiencia o capacitación en este campo, Este es un sistema de acciones educativas organizadas por nuestra institución, cuyo propósito es incidir en el desarrollo de la personalidad de cada estudiante, otorgándole características propias, asegurando así una formación integral acorde con los fines educativos de la sociedad en la que se desarrolla. vidas. (Infomed, 2021)

Trabajos en el sector de la salud: Algunas mujeres con discapacidad pueden encontrar empleo en el sector de la salud, como terapeutas ocupacionales, fisioterapeutas, logopedas o asistentes de atención médica. El sector salud se define como un conjunto de valores, normas, instituciones y actores que realizan actividades de producción, distribución y consumo de bienes y servicios, cuyo principal o único propósito es promover la salud de individuos o grupos de población.

Las actividades de estas instituciones y actores se centran en la prevención y el control de enfermedades, la atención al paciente y la investigación y educación en salud. Se puede encontrar orientación metodológica para el desarrollo de políticas de salud en la publicación de la Organización Panamericana de la Salud (OPS): Análisis del sector de la salud: herramientas para facilitar el desarrollo de políticas. Guía Metodológica. La definición del sector salud forma parte del marco conceptual del reconocimiento por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) del concepto de salud y sus determinantes. (Saludydesastres, 2019)

Trabajos en tecnología de la información (TI): Las oportunidades en TI, como la programación, la gestión de proyectos de software y la analítica de datos, a menudo no dependen de la movilidad física y ofrecen un alto potencial de empleo. La tecnología de la información incluye la creación de redes de comunicación de la empresa, la protección de datos y la información, la creación y gestión de bases de datos, ayudar a los empleados a resolver problemas con computadoras o dispositivos móviles, o realizar otras tareas para garantizar la eficiencia y seguridad de los sistemas de información de la empresa.

Desde consultar el correo electrónico en teléfonos celulares hasta hacer números en computadoras portátiles y conferencias telefónicas utilizando software basado en la nube, es inevitable enfatizar la importancia de la tecnología de la información en el lugar de trabajo. La demanda de profesionales en este campo es alta y está creciendo, y hay una variedad de oportunidades profesionales disponibles para quienes ingresan en este campo. (Industria, 2018)

Trabajos en el sector del arte y la cultura: Aquellas con talento artístico pueden considerar carreras en las artes visuales, la música, la escritura, el teatro o el diseño, ya sea como artistas o en roles relacionados, como críticas de arte o productoras culturales. Con respecto a la "industria de las artes y el entretenimiento", se utilizan varios términos que se definen para comprender la "industria" en el contexto más amplio del desarrollo de las "industrias culturales". "Creatividad" o "economía creativa". El uso de la palabra ha cambiado en las últimas décadas. "Economía o industria cultural" (sólo para música, danza, teatro, etc.)

Hablar sobre la "economía creativa" (incluidas áreas relacionadas con la creación de contenidos) y el uso de tecnología como videojuegos o departamentos de animación) y "Culturalmente relevante",

conectado y desarrollado en la economía cultural También relacionado con la moda, el diseño, la publicidad, etc. (Trabajo, 17 de febrero del 2023)

Trabajos de consultoría y emprendimiento: Algunas mujeres con discapacidad pueden optar por emprender su propio negocio o trabajar como consultoras en campos en los que tengan experiencia o conocimientos.

Trabajos en organizaciones sin fines de lucro: Muchas organizaciones sin fines de lucro valoran la diversidad y pueden ofrecer oportunidades de empleo en áreas como defensa de derechos, servicios sociales y desarrollo comunitario.

Es importante destacar que la elección de una carrera debe basarse en las fortalezas, habilidades e intereses individuales, y no estar limitada por la discapacidad. La accesibilidad en el lugar de trabajo y las adaptaciones razonables son fundamentales para garantizar que las mujeres con discapacidad tengan igualdad de oportunidades laborales. Además, es útil buscar el apoyo de agencias de empleo especializadas en la colocación de personas con discapacidad y aprovechar programas de capacitación y desarrollo profesional que puedan estar disponibles.

CONCLUSIÓN

Trabajar con personas con discapacidad es esencial para promover la igualdad, la inclusión y la diversidad en la sociedad y el lugar de trabajo. Ofrecer oportunidades de empleo a personas con discapacidad no sólo beneficia a las propias personas discapacitadas, sino que también enriquece a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto. La inclusión de las mujeres con discapacidad no es sólo un imperativo moral, sino que también enriquece a la sociedad a través del talento, la diversidad y la inclusión. El potencial de todas las personas, independientemente de su discapacidad. Promover la inclusión y la igualdad de oportunidades es un objetivo común que beneficia a la sociedad en su conjunto. Los lugares de trabajo, las instalaciones y los servicios públicos deben ser accesibles para todos, independientemente de su discapacidad. Esto puede incluir la provisión de rampas, ascensores, baños accesibles, señalización en Braille y ayudas en el lugar de trabajo. Brindar oportunidades de educación y capacitación es esencial para mejorar las habilidades y las oportunidades de empleo de las mujeres con discapacidad. Esto puede incluir programas de capacitación específicos, cursos de desarrollo profesional y oportunidades de aprendizaje continuo.

REFERENCIAS

Aiabd.org. (2 de junio de 2022). Factor trabajo. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/teletrabajo-que-es-y-como-esta-cambiando-el-mundo-laboral/#:~:text=Se%20trata%20de%20los%20trabajadores,domicilio%2C%20o%20desde%20otra%20ubicaci%C3%B3n.>

Carbonero, C. (2017). Conoce las Discapacidades. Sevilla: Wanceulen.

Díaz, A. (2010). Familia y Discapacidad. Madrid: Reus.

E, V. (2006). Cartografías de la discapacidad. Córdoba Argentina: Brujas.

Euroinnova. (9 de octubre de 2023). Euroinnova.ec. Obtenido de International Online Education: <https://www.euroinnova.ec/blog/en-que-puedo-trabajar-si-estudio-administracion-de-empresas>

Industria, C. d. (11 de agosto de 2018). <https://www.cursosaula21.com/>. Obtenido de <https://www.cursosaula21.com/que-es-tecnologia-de-la-informacion/#:~:text=La%20tecnolog%C3%ADa%20de%20la%20informaci%C3%B3n%20consiste%20en%20crear%20redes%20de,de%20trabajos%20para%20garantizar%20la>

Infomed. (27 de noviembre de 2021). instituciones.sld.cu. Obtenido de <https://instituciones.sld.cu/facultadfinlayalbarran/extension-universitaria/trabajo-educativo/#:~:text=Es%20el%20sistema%20de%20acciones,la%20sociedad%20en%20que%20vive.>

Salesforce. (once de enero de 2021). <https://www.salesforce.com/>. Obtenido de <https://www.salesforce.com/mx/atencion-al-cliente/>

Saludydesastres. (5 de junio de 2019). <http://www.saludydesastres.info/>. Obtenido de http://www.saludydesastres.info/index.php?option=com_content&view=article&id=325:2-funciones-del-sector-salud&lang=es#:~:text=El%20sector%20salud%20se%20define,individuos%20o%20grupos%20de%20poblaci%C3%B3n.

Trabajo, O. I. (17 de febrero del 2023). El futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento. Ginebra: Departamento de políticas sectoriales.