

## **LA TEORÍA INTERSECCIONAL Y SU IMPACTO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

MsC. Ivanovna Katerina Cadena Rodríguez. Universidad Central del Ecuador.  
(ikcadena@uce.edu.ec), PhD. Frank Bolívar Viteri Bazante. Universidad Politécnica Salesiana y Universidad Central del Ecuador. MsC. Solange Poleth Rivera Carillo. Universidad Central del Ecuador.  
DOI: 10.61209/RVDJ5462

### **RESUMEN**

El presente texto se adentra en un análisis exhaustivo de la teoría interseccional y su pertinencia en el escrutinio de las desigualdades sociales que caracterizan el ámbito laboral. Se realiza un minucioso examen de la intrincada intersección de múltiples identidades que, de manera conjunta, inciden en la experiencia de los individuos en el mercado laboral, incluyendo aspectos tales como el género, la etnia, la clase social, la orientación sexual y la discapacidad. En especial, se dirige la atención hacia los obstáculos específicos que enfrentan las personas con discapacidad en dicho contexto, abarcando problemáticas como la discriminación arraigada, las barreras de accesibilidad y la carencia de apoyo adecuado. Para fomentar la inclusión laboral, proponemos estrategias y políticas concretas que mejorarán la participación de las personas con discapacidad, usando una perspectiva interseccional. Estas acciones se enfocan en impulsar la accesibilidad, eliminar barreras y crear entornos laborales que apoyen la diversidad e inclusión en todas sus formas.

### **ABSTRACT**

This text delves into a comprehensive analysis of intersectional theory and its relevance in scrutinizing the social inequalities that characterize the labor sphere. A meticulous examination is conducted of the intricate intersection of multiple identities that, collectively, influence individuals' experiences in the labor market, encompassing aspects such as gender, ethnicity, social class, sexual orientation, and disability. Particularly, attention is directed towards the specific obstacles faced by individuals with disabilities in this context, covering issues such as entrenched discrimination, accessibility barriers, and the lack of adequate support. To promote labor inclusion, we propose specific strategies and policies that will enhance the participation of individuals with disabilities, utilizing an intersectional perspective. These actions focus on promoting accessibility, eliminating barriers, and creating work environments that support diversity and inclusion in all their forms.

## INTRODUCCIÓN

La teoría interseccional comprende interacción compleja entre opresiones y discriminación. Aquí, exploramos su uso para analizar desigualdades laborales y barreras para personas en situación de discapacidad. Importante, no solo revela convergencia de marginalizaciones, sino también singularidad en experiencias de identidades.

En la primera sección, se presenta la teoría interseccional como enfoque integral que trasciende opresiones y explora cómo se entrelazan en contextos de desigualdad. Conceptos clave como multiplicidad de identidades y sistemas opresivos permiten analizar opresión y discriminación. La tercera sección explora evolución histórica y relevancia creciente de teoría interseccional, destacando su influencia en entender desigualdades y justicia social. La segunda sección aborda la inserción laboral interseccional de personas con discapacidad. Examina desafíos al buscar empleo, considerando accesibilidad, actitud de empleadores y percepciones sociales. Explora políticas inclusivas y ejemplos exitosos en eliminar barreras. Aborda cómo interseccionalidad influye en experiencias laborales, reconociendo identidades que amplifican discriminación.

La tercera sección explora cómo teoría interseccional enriquece inclusión laboral de personas con discapacidad. Analiza su papel, capacidad transformadora en políticas y ejemplos exitosos. En resumen, este documento ilumina desigualdades laborales, especialmente para personas con discapacidad.

## APROXIMACIÓN TEÓRICA

### ***La teoría interseccional: un enfoque holístico para el análisis de las desigualdades.***

La teoría interseccional es compleja en la lucha por igualdad. Su estudio ofrece una perspectiva holística de desigualdades. Situarla en un periodo histórico limita su comprensión, ya que múltiples factores forman la interseccionalidad. (Hill & Bilge, 2016). Parte de los eventos que contribuyeron a la conceptualización de la teoría interseccional son las diferentes luchas por la igualdad de género y/o etnia de la época de los años setenta. Beal (1970), menciona que: “pensar que las mujeres negras simplemente se ocupan de su casa y sus hijos del mismo modo que lo hacen las mujeres blancas de clase media es una ilusión” (Como se citó en Hill & Bilge, 2016), resaltando que la labor desempeñada por las mujeres puede ser igual pero el esfuerzo y/o condiciones para realizar dichas actividades no siempre van a ser las mismas.

### ***Explorando los conceptos clave de la teoría interseccional.***

La teoría interseccional se ha ido construyendo alrededor de acontecimientos sociales

de importancia como lucha de género, igualdad, entre otros. Para el estudio de dicha teoría es importante reconocer los siguientes conceptos que serán clave para la correcta discriminación de lo que corresponde y no a la teoría interseccional. Según Hill & Bilge (2016) las ideas fundamentales de los esquemas interseccionales son:

**Desigualdad social:** Disparidades surgen de interacción compleja entre múltiples factores, no solo una dimensión. Teoría interseccional resalta cómo estas amplifican opresión y discriminación, generando desventajas únicas. Enfoque nace por preocupación sobre desigualdades sociales experimentadas o vistas por muchas personas. (Hill & Bilge, 2016).

**Poder:** La teoría interseccional está intrínsecamente enlazada al concepto de poder y a la comprensión de cómo opera en las sociedades. Como afirman Hill & Bilge (2016), “El marco de los ámbitos de poder sirve de dispositivo heurístico o instrumento analítico para examinar las relaciones de poder.” Esta perspectiva teórica reconoce que el poder no es uniformemente distribuido ni experimentado de la misma manera por todas las personas, sino que está entrelazado con sus identidades múltiples y su pertenencia a diversas categorías sociales.

**Relacionalidad:** La teoría interseccional aborda la noción de relacionalidad de acuerdo con la afirmación de Hill & Bilge (2016), quienes señalan que: “la relacionalidad adopta formas distintas dentro de la interseccionalidad y se encuentra en términos como ‘coalición’, ‘diálogo’, ‘conversación’, ‘interacción’ y ‘transacción’”.

**Contexto social:** La teoría interseccional valora el contexto social al explorar interacciones entre identidades y opresión en situaciones específicas. La relacionalidad es una herramienta esencial en este enfoque. Hill & Bilge (2016) destacan que la relacionalidad ofrece una perspectiva esclarecedora sobre cómo las intersecciones del racismo, la explotación de clase, el sexismo, el nacionalismo y el heterosexismo se entrelazan para dar forma a la desigualdad social global en evolución.

**Complejidad:** La teoría interseccional guarda una conexión fundamental con el concepto de complejidad en el entendimiento de las desigualdades y las dinámicas sociales. Esta perspectiva analítica, como señalan Hill & Bilge, (2016), reconoce que: Usar interseccionalidad para análisis es difícil, dado su carácter complejo. La teoría prioriza complejidad y cómo puede presentar desafíos en su aplicación.

Justicia social: Hill & Bilge (2016) determinan que este concepto se transforma en la idea fundamental más polémica de la interseccionalidad, amplía el círculo de esta para que incluya a personas que la utilizan como un instrumento analítico y político.

Inclusión: En la teoría interseccional, la inclusión de personas con discapacidad es crucial, ya que reconoce que sus experiencias y desafíos están entrelazados con diversas facetas de su identidad y entorno social. Como señala Buenaño (2017):

Las luchas enfocadas en evitar la discriminación por discapacidad e impulsar iniciativas políticas, sociales o económicas para el efecto, se han visto bastante desarrolladas desde varios frentes y sin duda alguna, han sido la base para conseguir el reconocimiento de los derechos y tratar de conseguir una igualdad de oportunidades, pero se han descuidado, de cierto modo, otros factores discriminatorios que interactúan a la par en la vida de una persona con discapacidad, ya que es innegable que estos coexistan entre sí en una misma historia de vida.

Aunque se han hecho avances en la lucha contra la discriminación por discapacidad, es esencial considerar los factores discriminatorios adicionales que coexisten y entrelazan en la vida de las personas con discapacidad, enfatizando la necesidad de abordar la intersección de múltiples identidades y desafíos.

### ***La evolución de la teoría interseccional y su relevancia en el ámbito académico y social.***

En inicio, la teoría analiza como las identidades se entrelazan en experiencias individuales, desde enfoques activistas, políticos y académicos la usan para entender luchas de personas marginadas y promover justicia social. El término “interseccionalidad” creado por Kimberlé Crenshaw, jurista afro estadounidense, cuestiona imparcialidad de la ley en raza, neutralidad y objetividad. (Nash, 2008, como se citó en Salem, 2014).

Con los años, dicha teoría entrelazo al género, sociología, psicología y educación. Explora desigualdades por identidad y opresión por discapacidad, orientación sexual, religión y posición socioeconómica. Como indican Hill & Bilge (2016), fueron los movimientos sociales en constante lucha por la inclusión de las mujeres y las personas de color en los centros universitarios, quienes impulsaron las ideas de la interseccionalidad desarrolladas por los actores del movimiento social surgiendo este proceso en la academia. Dichos esfuerzos constituyeron un fenómeno de lucha por la inclusión en el ámbito académico siendo este un factor crucial para el desarrollo y la adopción de la teoría interseccional en la esfera académica.

Como resalta Martínez & Delmonte (2022) la interseccionalidad constituye un inter juego entre desventajas y privilegios en la vida social, desafiando la esencialización de categorías de análisis al considerar como se influyen mutuamente en su formación.

### ***Interseccionalidad e inclusión.***

La teoría interseccional destaca la diversidad de atributos en la identidad humana, especialmente para las personas con discapacidad. Sus experiencias no dependen solo de la discapacidad, sino también de género, etnia, orientación sexual y posición socioeconómica. Comprender sus disparidades requiere analizar cómo estas dimensiones interactúan. Enfatizando imperativamente la necesidad de abordar de manera exhaustiva la inclusión de individuos con discapacidad, contemplando minuciosamente cómo sus vivencias se intersecan con otras dimensiones identitarias y contextuales. Este imperativo conlleva la adopción de un enfoque holístico y sensibilizado hacia la diversidad, en pos de fomentar la igualdad y equidad para las personas con discapacidad en una diversidad de entornos y áreas, que abarcan desde la esfera educativa y laboral hasta la salud y la participación social.

## **PERSONAS CON DISCAPACIDAD E INSERCIÓN LABORAL**

### ***2.1. Desafíos y obstáculos en la inserción laboral de personas con discapacidad: Una mirada multidimensional***

En las últimas décadas, las temáticas relacionadas con la inclusión de personas en situación de discapacidad han tomado fuerza en los diferentes organismos internacionales y nacionales, en donde se busca promover avances normativos y políticas de inclusión laboral como punto clave para fomentar conciencia inclusiva en la sociedad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), existe aproximadamente 1.300 millones de personas a nivel global que sufren algún tipo de discapacidad.

Por otra parte, la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2018), manifiesta que el 80% de personas en situación de discapacidad, están en edad de poder acceder a un trabajo digno el cual frecuentemente es negado. No obstante, todavía existen numerosos retos y obstáculos que dificultan su plena inserción en el mercado, las mujeres fundamentalmente son víctimas de desigualdad en las oportunidades laborales, enfrentándose a barreras físicas, de actitud y acceso a la información. En todo el mundo las personas con discapacidad sufren mayores tasas de pobreza por la falta de acceso al empleo. (OIT, 2018) .

A sí mismo (Goodley, 2014), argumenta que vivimos en sociedades tanto capacitistas como discapacitistas, en este contexto sugiere que la discapacidad no debe ser vista simplemente como una deficiencia o incapacidad, sino como una parte integral de la condición humana que tiene características y perspectivas únicas.

Lo que podríamos derivar de su trabajo en relación con la “multidimensionalidad es que: La discapacidad se entrelaza con otras categorías de identidad y estructuras de poder. La discapacidad es tanto una experiencia personal como una construcción social y cultural. La discapacidad puede ofrecer perspectivas críticas y valiosas sobre la sociedad en general”.

Otro obstáculo importante dentro del contexto es la falta de centros de formación y capacitación adecuados, a menudo, se les brindan oportunidades limitadas de educación y formación, lo que afecta su capacidad en adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñarse en el mundo laboral actual y competitivo.

## ***2.2. Superando barreras: Políticas y prácticas inclusivas para la inserción laboral de personas con discapacidad***

El siglo XXI ha sido testigo de una creciente conciencia sobre la necesidad de construir sociedades inclusivas, donde todas las personas, independientemente de sus capacidades, tengan igualdad de oportunidades. Uno de los campos más críticos de inclusión es el laboral (Peña, 2022). La inserción laboral es un tema de relevancia en políticas públicas a nivel mundial, varios países, organismos e instituciones internacionales han generado leyes y programas para promover la inclusión en el trabajo, especialmente aquellos que históricamente han enfrentado barreras para su inserción plena de un trabajo plausible.

Por tal motivo y buscando generar condiciones de igualdad, la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2006), lleva a cabo la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, con la participación de 186 países miembros, generando un protocolo facultativo que fue firmado y aprobado en Nueva York, el 13 de diciembre de 2006, entrando en vigor el 3 de mayo de 2008.

Cabe destacar que muchos países de Latinoamérica están suscritos en la convención, incorporándola en su normativa, hablando en diferentes apartados sobre la discapacidad en sus constituciones nacionales y otros instrumentos legales. Estas políticas han considerado algunos puntos clave de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. En síntesis, se recalcan algunas de las leyes más notables en varios países de la región:

Tabla 1. Leyes en los países latinoamericanos sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad

<b>PAÍS</b>	<b>LEYES</b>
<b>ARGENTINA</b>	Ley N.ª 26378 2008. Ratifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo opcional. 09 de junio de 2008.
<b>BRASIL</b>	Ley N.ª 13146 de 2015. Conocida como la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad, establece garantías y derechos para las personas con discapacidad. 06 de julio de 2015.
<b>COLOMBIA</b>	Ley 1618 de 2013. Insta las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013.
<b>CHILE</b>	Ley N.ª 21303 de 2021. Modifica la ley 20.42 de 2010. Plantea normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, para promover el uso de lengua de señas. 15 de enero de 2021.
<b>ECUADOR</b>	La Ley Orgánica de Discapacidades de 2012. Reforma 2019, cuyo es objetivo asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad garantizando la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad. 6 de mayo de 2019.
<b>MÉXICO</b>	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad de 2011. Reforma 2023, que busca garantizar el ejercicio de sus derechos, certificar plena inclusión con equidad e igualdad de oportunidades. 1 de junio de 2023.
<b>PERÚ</b>	Ley N.ª 29973 de 2012. Manifiesta la promoción, protección y realización de las personas con discapacidad en igualdad de derechos. 24 de diciembre de 2012.
<b>URUGUAY</b>	Ley N.ª 1865 de 2010. Busca promulgar protección integral de las personas con discapacidad. 19 de febrero de 2012.

Es importante reconocer que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023), considera que las políticas de inclusión laboral deben ser abordadas con una visión integra y valiosa que abarque diferentes ámbitos como el educativo, productivo, fiscal, social, ambiental.

En definitiva, la base para cualquier avance significativo en materia de inclusión laboral es la inversión estatal, el reconocimiento legal, acompañado de nuevas formulaciones y construcciones sociales que derroquen a la idea de lo normal vs. anormal, fomentando la promoción de derechos universales dentro del ámbito laboral. La igualdad de oportunidades no siempre implica tratar a todos igual, sino en ofrecer oportunidades equitativas (Albarracín, Ibarra, & Valdivia , 2022) que permitan un avance significativo para las personas en situación de discapacidad.

### ***2.3. La diversidad de experiencias: Intersecciones entre discapacidad, género, etnia y clase social.***

La discapacidad limita el funcionamiento y participación de las personas en la sociedad, según Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), este “grupo diverso ven afectadas sus necesidades por factores como el sexo, la edad, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, la etnia, y la situación económica”, a causa de estos elementos y por la deprivación que sufren en las diferentes dimensiones contextuales, esta población ve reducidos sus años de vida.

El género se refiere a las características y roles que se asignan socialmente a las personas, siendo categorizadas como hombres y mujeres. Sin embargo, existen personas que no se ajustan a estas categorías binarias y se identifican como género no binario o transgénero (Isaza & Echeverry, 2022).

Es importante recalcar que las minorías étnicas y raciales con discapacidad enfrentan desigualdades y barreras adicionales principalmente en salud y empleo, agravando la exclusión.

Finalmente, la discapacidad al combinarse con la pobreza puede agravar las desigualdades, ya que las clases sociales bajas tienen menos acceso a servicios de rehabilitación, tecnologías asistidas o educación inclusiva, formación ocupacional, además, la falta de recursos puede limitar su movilidad y acceso a oportunidades, y pueden enfrentar discriminación, con dobles y triples vulneraciones (Pérez, 2022).

## **INCIDENCIA DE LA TEORÍA INTERSECCIONAL EN LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### ***3.1 La teoría interseccional como herramienta de análisis en la inserción laboral de personas con discapacidad***

En un inicio el concepto de interseccionalidad correspondía a una representación de luchas por la tan anhelada reivindicación de los movimientos sociales especialmente

poblaciones históricamente excluidas y feministas, fue creado con el objetivo de discutir acerca del entrelazamiento de conceptualizaciones como etnia, clase, sexualidad y género, es una apuesta a mirar el todo desde las partes y las partes desde un todo, eliminando así las jerarquías sociales. Dentro de la política pública y la generación de investigaciones en la academia resulta importante un proceso de sensibilización interseccional de las desigualdades para entender el fenómeno social de la inserción laboral de personas con discapacidad. Como lo señala Roth, (2022) dicha teoría constituye una herramienta crítica y política que irrumpe en el occidentalismo epistémico ofreciendo un marco realmente productivo de análisis de las desigualdades entrelazadas, ayudando a desenmascarar esas dimensiones históricas a nivel macro y micro.

McCall (2005) describe a esta teoría como un paradigma metodológico para el análisis de las desigualdades sociales, acentuando tres enfoques metodológicos: el anti- categórico, el intra- categórico y el inter- categórico; incluye la noción de complejidad para entender las relaciones imparciales elaboradas por la interacción de las diferentes desigualdades como la social, cultural, política, de accesibilidad y económica que sufren en especial sujetos al margen en las interacciones normativas sociales (Como se citó en Roth, 2022). La interseccionalidad apunta a la interdependencia e interacción, como ejes alineados por las varias dimensiones, estructuras y dinámicas que definen y causan la desigualdad, la discriminación y la exclusión o, por el contrario, provocan experiencias y situaciones de privilegio. Siendo especialmente la discapacidad un proceso que refuerza la marginación, desigualdades de género en salud y condiciones de pobreza.

En este entramado la teoría nos permite visualizar que ante las instancias descritas resulta importante combatir cifras que a nivel mundial preocupan, como por ejemplo que según datos de la Organización Internacional del Trabajo, (2018) aproximadamente mil millones de personas tienen una discapacidad, es decir un 15% de la población total; alrededor del 80% de este número están en edad de trabajar, en esta misma línea la Comisión Económica para América Latina y El Caribe CEPAL (2016) afirma que Ecuador es el principal país donde existe un alto nivel de discapacidad, luego le sigue México y por último Panamá. En Ecuador, aproximadamente el 45% del total de personas discapacitadas registradas en el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) presentan discapacidad física y le sigue la discapacidad intelectual con el 23% (Como se citó en Espinoza & Gallegos, 2018).

Por lo tanto, según Monereo, Fernández, & López, (2016), La inclusión laboral reduce desigualdades y brinda oportunidades según la condición física, económica y social. El trabajo genera ingresos, dignidad y convierte a personas con discapacidad en agentes

políticos y co- impulsores económicos. Ser un hombre blanco mestizo con capital económico, educación avanzada y discapacidad física del 40%, con redes laborales nacionales, es diferente a ser una mujer indígena con 4 hijos, discapacidad intelectual del 10%, víctima de violencia de género, sin capital económico ni cultural, viviendo en una zona rural. Aunque estos casos difieren en muchos aspectos, la teoría resalta los privilegios heredados, por lo tanto, las brechas salariales son más influenciadas por el género que por la discapacidad.

### ***3.2 El poder transformador de la teoría interseccional: Mejorando las políticas y prácticas de inclusión laboral***

Para Buenaño, (2017) dentro de la política pública se generan los Planes Nacionales de Desarrollo con acciones guiadas en base a los derechos humanos, género e interseccionalidad. Sus enfoques de trabajo son la igualdad y la no discriminación, ajustando sus presupuestos para reducir brechas y resolver problemas sociales, beneficiando a los ciudadanos. También las políticas estatales distribuyen recursos transparentemente, considerando la interrelación de los factores discriminatorios.

Evidentemente, la inclusión laboral va más allá de una agenda laboral. Es el Estado quien debe generar una vida digna para personas con discapacidad involucrando y gestionando recursos fiscales y garantías judiciales para proteger sus derechos, además debe hacerse evidente las garantías extrainstitucionales mismas que dependen de la participación ciudadana, todo ello bajo un enfoque interseccional, con inserción laboral y participación ciudadana activa (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador de 2007-2008, 2008).

### ***3.3 Casos de estudio y buenas prácticas: La aplicación exitosa de la teoría interseccional en la inserción laboral de personas con discapacidad***

Es importante señalar que mientras más lejos se encuentre la persona en situación de discapacidad de la localidad donde trabaja más compleja se torna la situación en torno a generar ingresos y alcanzar una vida independiente, por lo tanto, según datos arrojados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021) ante esto, las personas recurren al empleo precario y sector informal, careciendo de derechos y protección.

Por ello la implementación de buenas prácticas es esencial, este conjunto de acciones eficaces y eficientes, tienen como finalidad funcionar como un buen ejemplo para otras iniciativas, por lo que una vez que una determinada práctica ha probado que sus resultados son positivos, enseña sobre el alcance de una acción específica y muestra el camino que lleva a dichos resultados.

Las buenas prácticas dependen del sistema de planificación, implementación y el impacto de sus logros, según Jara (2012) para que se sistematice una buena práctica es necesario una “interpretación crítica” de una práctica o serie de prácticas que, ya evaluadas por su eficacia, son ahora objeto de una reconstrucción histórica que restablece su orden lógico y cronológico. Siendo así que uno de los ejemplos más claros de aplicación de buenas prácticas y de la Teoría interseccional es el caso del vecino país Chile, donde se incorporó el Servicio de lavado de coches ecológico que emplea a personas con discapacidad, el Programa de inclusión laboral de la Municipalidad de Providencia, el Programa nacional de formación y colocación laboral para personas con discapacidad y el Servicio de video que ofrece interpretación en lengua de señas y otros idiomas en vivo, instancias dirigidas para personas con todo tipo de discapacidades, los proyectos se basan en el desarrollo de acciones de coordinación intersectorial a nivel local (municipio, transporte, educación, salud, etc.), de manera que la instancia articule diversos recursos e iniciativas para el abordaje del problema identificado.

Definitivamente la Teoría interseccional formula elementos base para la inclusión laboral alineados con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe-CEPAL (2021) donde sobresalen los ajustes razonables en los lugares de trabajo, la finalidad de los espacios de trabajo y aprendizaje, el financiamiento inclusivo, las acciones ejemplares, la inclusión laboral continua, la educación de los derechos humanos, el desarrollo de habilidades sociales, todos estos elementos conjugados permitirían modificar las vivencias en la cotidianidad de las personas en situación de discapacidad, si bien es cierto se tomó en consideración el caso de Chile y sus proyectos innovadoras, el camino por labrar es sumamente complicado y se agudiza por la falta de visión estatal y gubernamental donde todos y todas dignificamos nuestro actuar y nuestra faceta laboral, la lucha por derribar los privilegios y que las brechas terminen es una tarea mancomunada.

## **CONCLUSIONES**

La teoría interseccional ofrece un enfoque integral para analizar como múltiples identidades y sistemas de opresión interactúan y se entrelazan, generando experiencias únicas de discriminación y desigualdad social, donde los sujetos son comprendidos a partir de los conceptos claves como multiplicidad de identidades, poder, relacionalidad, contexto social, complejidad y justicia social que deben traducirse además en procesos de concientización pero también de transformación social en los contextos actuales (Hill & Bilge, 2016).

Esta teoría evoluciono con el tiempo, adecuándose a los contextos históricos – geográficos ampliando su alcance desde el análisis de la etnia y el género hacia otras dimensiones como la discapacidad, orientación sexual, religión y estatus socioeconómico (Salem, 2014).

En el caso de las personas con discapacidad, la teoría interseccional resalta la necesidad de considerar factores adicionales de discriminación que interactúan, como el género, la etnia y el estatus socioeconómico buscando fomentar políticas y prácticas más integrales e inclusivas para las personas con discapacidad, contemplando la diversidad de sus experiencias, desafíos y experiencias (Santiller R. , 2019b).

Las personas con discapacidad enfrentan múltiples barreras y obstáculos para su inserción laboral, que incluyen prejuicios, falta de accesibilidad, capacitación inadecuada y limitadas oportunidades educativas, aunque se han trabajado desde las instituciones internacionales, estados e instituciones nacionales las políticas públicas incluyentes desde este enfoque conviene comprender que se debe traducir y trascender el reconocimiento legal de derechos e implementar acciones concretas para derribar barreras físicas, actitudinales e informativas, desde un enfoque integral (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

La práctica de la presente teoría trabaja en el ámbito de las políticas públicas favoreciendo el diseño de medidas inclusivas que atienden las necesidades diversas de este grupo para traducir este abordaje en leyes, programas y prácticas para promover efectivamente la inserción laboral de personas con discapacidad (Buenaño G. , 2017). En el contexto social, la práctica y las luchas sociales se deben establecer mediante garantías compartidas entre estado, sociedad civil y ciudadanía para poder avanzar en la materialización de los derechos de las personas con discapacidad.

Se requieren aún mayores esfuerzos y medidas concretas para superar barreras y brechas que esta población enfrenta en el ámbito laboral. La interseccionalidad constituye la clave para orientar estos procesos de cambios y estructuras sociales, que permitan generar en la praxis social transformándose a políticas incluyentes (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021).

## REFERENCIAS

- Aguirre, C. (2022a). Políticas Públicas para la igualdad económica de género en Latinoamérica (2013-2019): Colombia, México y Chile. *CAMINEOS JUNTOS*(14), 203-230. doi:<https://doi.org/10.26457/mxcj.v0i14.2942>
- Aguirre, R. (2022b). Interseccionalidad: raza, género y discapacidad en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, (41), 20-31.
- Ahumada, E. (2017). La transversalidad de la igualdad de género y la promoción de condiciones justas en el trabajo: revisión de instrumentos y políticas promovidas por la OIT. *unab*, 36(72), 229-276. doi:<https://doi.org/10.29375/01208578.2759>
- Alada, J. (2023). *Educación corporal para la vida en convivencia*. Retrieved from Universidad Pedagógica Nacional: <http://hdl.handle.net/20.500.12209/18640>
- Albarracín, R., Ibarra, A., & Valdivia, F. (2022, Septiembre). *Hostigamiento femenino y clima laboral en una empresa del sector industrial en el distrito de Ate. Año 2022*. Retrieved from ISIL: <https://repositorio.isil.pe/handle/123456789/441>
- Alvarado, H., & Meresman, S. (2021). *Camino el desarrollo local Inclusivo*. Santiafo: Naciones Unidas. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47652/1/S2100842\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47652/1/S2100842_es.pdf)
- Alvarez, & Ordoñez, F. (2023). *La incidencia de la teoría de las capacidades humanas dentro de situaciones sociales de los niños y niñas con discapacidad cognitiva y motora en las escuelas de formación deportivas y culturales de Pitalito (Huila)*. Retrieved from UNIVERSIDAD EL BOSQUE: <http://hdl.handle.net/20.500.12495/10927>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador de 2007-2008. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador. Obtenido de [https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador\\_act\\_ene-2021.pdf](https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf)
- Buenaño, G. (2017). Interseccionalidad, un concepto viajero: Origen, desarrollo e implementación para la articulación política feminista. *Astrolabio. Revista internacional de filosofía*, (20), 223-254.
- Buenaño, S. (2017). *La discapacidad en situación de interseccionalidad entre factores de discriminación y política pública. (Tesis: Maestría en Derecho Constitucional)*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6034/1/T2526-MDC-Buena%C3%B1o-La%20discapacidad.pdf>
- CEPAL. (2023). *América Latina y el Caribe tiene el desafío de transitar desde la inserción laboral a la inclusión laboral*. Obtenido de CEPAL: <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-america-latina-caribe-tiene-desafio-transitar-la-insercion-laboral-la-inclusion>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2021: dinámica laboral y políticas de empleo para una recuperación sostenible e inclusiva más allá de la crisis del COVID-19*. Obtenido de cepal.org: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47192-estudio-economico-america-latina-caribe-2021-dinamica-laboral-politicas-empleo>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Personas con discapacidad frente a las barreras para la inclusión laboral en América Latina*. CEPAL.
- Concha, A., Farías, C., Oyarzun, C., & Huenumán, W. (2014). Educación inclusiva y discapacidad: su incorporación en la formación profesional de la educación superior. *REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUE-RIOR*, 43(171), 93-115. doi:<https://doi.org/10.1016/j.resu.2014.06.003>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *ESPACIOS*, 3-15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- Gálvez, F., Morales, S., Rodríguez, V., & Martínez, V. (2021). Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio de caso de

- Futurvalía Multiservicios Empresariales . *PRISMA SOCIAL*(35), 91-116. doi:<https://revistaprismasocial.es/article/view/4482>
- Goodley, D. (2014). *Dis/ability Studies: Theorising disablism and ableism*. Routledge. doi:978-0415827218
- Hill, P., & Bilge, S. (2016). *Interseccionalidad*. Madrid: Edicionaes Morata S.L. Obtenido de [https://ed-morata.es/wp-content/uploads/2020/06/HillCollins.Interseccionalidad.PR\\_.pdf](https://ed-morata.es/wp-content/uploads/2020/06/HillCollins.Interseccionalidad.PR_.pdf)
- Isaza, V., & Echeverry, L. (2022, Noviembre 30). Igualdad de género y pandemia: Retos y aprendizajes en Antioquia. *PUNTO DE VISTA*, 13(20), 79-91. doi:<https://doi.org/10.15765/pdv.v13i20.3455>
- Luckasson, R., & Cols. (2002). *Mental Retardation, definition, classification and systems of siports*. American association on Mental Retardation.
- Martínez, M., & Delmonte, A. (2022). Feminismos, interseccionalidad y cuidados. Reflexiones a partir de experiencias de mujeres venezolanas en la Argentina actual. *PACHA*. Obtenido de <https://revistapacha.religacion.com/index.php/about/article/view/153/226>
- Meny, Y., & Thoenig, J. (1992). Las políticas públicas. *Cuadernos del CENDES*, 185-192. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/403/40354944011.pdf>
- Monereo, J., Fernández, J., & López, B. (2016). *Las Políticas Activas de Empleo: Configuración y Estudio de su Regulación Jurídica e Institucional*. España: Aranzadi. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=675753>
- OIT. (2018). *Discapacidad y trabajo*. Obtenido de Discapacidad y trabajo: [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.htm)
- OMS. (2023). *Datos y cifras*. Obtenido de Discapacidad: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- ONU. (2006). *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Retrieved from CERMI: <http://www.convenciondiscapacidad.es/#primary>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Igualdad de género y no discriminación en el trabajo*. ilo.org: <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *OIT*. ilo.org: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Palacios, A. (2020). Discapacidad y derecho a la igualdad en tiempos de pandemia. *Pensar - Revista de Ciencias Jurídicas*, Article(4), 25(4). doi:<https://doi.org/10.5020/2317-2150.2020.11906>
- Peña, M. (2022). *La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad y su relación con las estrategias de innovación en los procesos de mipymes socialmente responsables*. Retrieved from UVa: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/55782>
- Pérez, E. (2022, 06). *La inclusión sociolaboral de personas con discapacidad y su relación con las estrategias de innovación en los procesos de mipymes socialmente responsables*. Retrieved from BUAP: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/18312>
- Roth, J. (2022). Interseccionalidades más allá del occidentalismo. En *Interseccionalidad, equidad y políticas sociales* (págs. 10-20). La Habana. Obtenido de <https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2022/07/Interseccionalidad-equidad-y-politicas-sociales-2.pdf>
- Salem. (2014a). Feminist theories and concepts. *Philosophical Studies in Education*, 47, 69-80.
- Salem, S. (2014b). Feminismo islámico, interseccionalidad y decolonialidad. *TABULA RASA*, 111-122. <https://www.redalyc.org/pdf/396/39633821006.pdf>
- Santiller, P. (2019a). *Análisis policy frames del programa de buenas prácticas laborales y trabajo decente*

*para la igualdad de género en Chile*. Retrieved from UNIVERSIDAD DE VALPARAISO: <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscl/2771>

Santiller, R. (2019b). Interseccionalidad y discapacidad: Una aproximación situada a la dominación. *Revista de estudios sociales*, (73), 76-87.

Severs, E., Celis, K., & Sivia, E. (2016). Poder, privilegio y desventaja: teoría interseccional y representación porlítica. *Investigaciones Feministas*, 41-49. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/84820814.pdf>

Unión Europea. (12 de diciembre de 2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de [refworld.org.es: https://www.refworld.org.es/type,INTINSTRUMENT,,5d7bf13a,0.html](https://www.refworld.org.es/type,INTINSTRUMENT,,5d7bf13a,0.html)