

Universidad de Costa Rica  
Facultad de Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social

**Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica**

Trabajo Final de Graduación en modalidad Seminario para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social.

Sustentantes:

Bach. Ana María Araya-Meneses	B70510
Bach. Catalina Campos-Varela	B31395
Bach. Joceline Garro-Monge	B73175
Bach. Sofía Rodríguez-Arguedas	B55966

Sede Rodrigo Facio.  
San José, Costa Rica.

2023



**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**ACTA DE PRESENTACIÓN DE REQUISITO FINAL DE GRADUACIÓN No. 167**

Sesión del Tribunal Examinador celebrada el día 08 de agosto de 2023, a las 5:00 p.m. con el objeto de recibir el informe oral de la presentación pública de las estudiantes:

SUSTENTANTE	CARNE	AÑO DE EGRESO
Ana María Araya Meneses	B70510	II-2021
Catalina María Campos Varela	B31395	II-2021
Joceline Steysi Garro Monge	B73175	II-2021
Sofía de los Ángeles Rodríguez Arguedas	B55966	II-2021

Quienes se acogen al Reglamento de Trabajos Finales de Graduación bajo la modalidad de Seminario de Graduación, para optar al grado de **Licenciatura en: TRABAJO SOCIAL.**

El tribunal examinador integrado por:

Dra. Marcela Ramírez Morera	Preside
MSc. Lisbeth Barrantes Arroyo	Profesora invitada
Dra. Rita Andrea Mecoño Molina	Directora
Esp. Amanda Segura Salazar	Lectora
MSc. Laura Cerdas Guntanis	Lectora

**ARTICULO I**

La presidenta informa que el expediente de las postulantes contiene todos los documentos de rigor. Declara que cumplen con todos los demás requisitos del plan de estudio correspondiente y, por lo tanto, se solicita que procedan a realizar la exposición.

**ARTICULO II**

Las postulantes hacen la exposición oral de su trabajo final de graduación modalidad Seminario de Graduación titulado:

**“Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica”**

### ARTICULO III

Terminada la disertación, el Tribunal Examinador hace las preguntas y comentarios correspondientes durante el tiempo reglamentario y, una vez concluido el interrogatorio, el Tribunal se retira a deliberar.

### ARTICULO IV

De acuerdo a los artículos 26 y 27 del Reglamento Finales de Graduación. El Tribunal considera el Trabajo Final de Graduación:

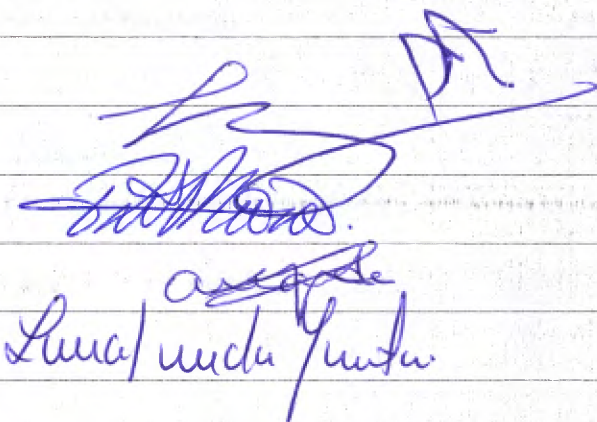
APROBADO ( ) APROBADO CON DISTINCION (X) NO APROBADO ( )

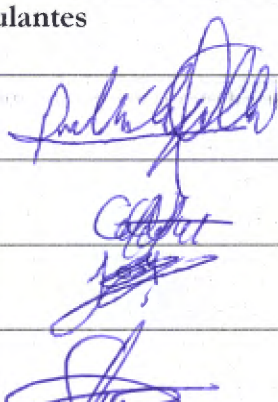
### ARTICULO V

La presidenta del Tribunal les comunica a las postulantes el resultado de la deliberación y las declara acreedoras al grado de Licenciatura en: **TRABAJO SOCIAL.**

Se les indica la obligación de presentarse al Acto Público de Reglamentación, al que serán oportunamente convocadas.

A las \_\_\_\_\_ se levanta la sesión.

Tribunal Examinador	
Dra. Marcela Ramírez Morera	
MSc. Lisbeth Barrantes Arroyo	
Dra. Rita Andrea Meoño Molina	
Esp. Amanda Segura Salazar	
MSc. Laura Cerdas Guntanis	

Postulantes	
Ana María Araya Meneses	
Catalina María Campos Varela	
Joceline Steysi Garro Monge	
Sofía de los Ángeles Rodríguez Arguedas	

## Índice General

Índice de tablas y figuras	4
Abreviaturas	6
Dedicatorias	8
Agradecimientos	12
Resumen ejecutivo	13
1. Tema de estudio y justificación	15
2. Estado de la Cuestión	18
2.1. Expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional	19
2.2. Procesos de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional	28
2.3 Balance de hallazgos	34
3. Planteamiento del objeto y problema de estudio	36
3.1. Objeto	36
3.3. Problema de estudio	38
4. Objetivos de la investigación	39
4.1. Objetivo general	39
4.2. Objetivos específicos	39
5. Aproximación teórico-metodológico: Marco referencial	40
5.1. Acceso al trabajo como derecho humano	40
5.2. Discapacidad como situación social y la diversidad funcional	44
5.3. Género como construcción social	50
5.4. Violencia estructural desde la perspectiva de género	51
5.5. Interseccionalidad como categoría teórico-metodológica	56
5.6. Reflexión sobre el método	58
6. Metodología	63
6.1. Proceso de investigación: Acercamiento desde la Teoría Fundamentada	63
6.2. Fase Inicial	64
6.3. Fase Intermedia	65
6.3.1. Codificación abierta	65
6.3.2. Codificación axial	66
6.3.3. Codificación selectiva	66
6.4. Fase Final	67
6.5. Técnicas e instrumentos	67
6.5.1. Revisión documental	67
6.5.2. Entrevista semiestructurada	68
6.5.3. Consentimiento informado	69
6.6. Población interactuante	70
6.7. Delimitación espacio-temporal	72

6.8. Viabilidad	73
7. Plan de trabajo y cronograma	74
Capítulo I: Reconstrucción de la respuesta estatal en materia de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional	78
1.1 Discapacidad	79
1.2 Trabajo y Discapacidad	86
1.3 Género y Discapacidad	97
1.4 Conclusiones	104
Capítulo II: Contexto Social de las Expresiones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional	107
2.1 Caracterización de las Mujeres con Diversidad Funcional	120
2.1.1 Mujeres con Diversidad Funcional	121
2.1.2 Condiciones Socioeconómicas de las Mujeres con Diversidad Funcional	124
2.1.3 Asistencia Social hacia las Mujeres con Diversidad Funcional	130
2.1.4 Barrera Institucional contra las Mujeres con Diversidad Funcional	135
2.1.5 Impacto de la Familia en la Vida de las Mujeres con Diversidad Funcional	136
2.1.6 Perspectiva de la Maternidad en las Mujeres con Diversidad Funcional	140
2.1.7 Comprensión de la Mujer desde las Mujeres con Diversidad Funcional	142
2.1.8 Comprensión de las Mujeres con Diversidad Funcional	144
2.1.9 Concepto de Mujeres con Diversidad Funcional	146
2.1.10 Comprensión de la Diversidad Funcional desde las Mujeres con Diversidad Funcional	148
2.1.11 Comprensión de la Situación de Discapacidad de las Mujeres con Diversidad Funcional	154
2.2 Expresiones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional	157
2.2.1 Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional	158
2.2.2 Manifestaciones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional	166
2.2.3 Manifestaciones de Violencia contra las Personas con Diversidad Funcional	173
2.2.4 Consecuencias de la Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional	174
2.2.5 Comprensión de la Violencia desde las Mujeres con Diversidad Funcional	179
2.3 Conclusiones	183
Capítulo III: Análisis Interseccional de las Expresiones de Violencia Social dentro de los Procesos de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional	186
3.1 Contexto Social de las Mujeres con Diversidad Funcional	186
3.1.1 Mujeres con Diversidad Funcional	186
3.1.2 Condiciones Socioeconómicas de las Mujeres con Diversidad Funcional	192
3.2 Expresiones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional en sus Procesos de Acceso al Trabajo	194

3.2.1 Proceso de Acceso al Trabajo de Mujeres con Diversidad Funcional	194
3.2.2 Oportunidades de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional	217
3.2.3 Condiciones Laborales que Enfrentan las Mujeres con Diversidad Funcional	222
3.2.4 Impacto de las Amistades en los Procesos de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional	225
3.2.5 Accesibilidad en las Experiencias Laborales de Mujeres con Diversidad Funcional	226
3.2.6 Manifestación de Violencia en los Procesos de Acceso al Trabajo contra las Mujeres Con Diversidad Funcional	235
3.2.7 Manifestación de Violencia en los Procesos de Permanencia del Trabajo contra las Mujeres con Diversidad Funcional	313
3.2.8 Consecuencias de la Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional en los Procesos de Acceso al Trabajo	319
3.2.9 Naturalización de la Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional en sus Procesos de Acceso al Trabajo	328
3.3 Conclusiones	331
Conclusiones finales	338
Recomendaciones generales	344
Referencias bibliográficas	350
Anexos	370

## Índice de tablas y figuras

### **Tablas:**

Tabla 1: Síntesis de los hallazgos principales: Expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional

Tabla 2: Síntesis de los hallazgos principales: Procesos de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional

Tabla 3: Principales paradigmas epistemológicos

Tabla 4: Criterios de selección de la población participante

Tabla 5: Saturación de códigos

Tabla 6: Caracterización de mujeres con diversidad funcional interactuantes 2021-2022

### **Figuras:**

Figura 1: Vínculo de Elementos del Método de Investigación

Figura 2. Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 3. Condiciones Socioeconómicas de las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 4. Asistencia Social hacia las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 5. Barrera Institucional contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 6: Impacto de la Familia en la Vida de las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 7. Perspectiva de la Maternidad en las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 8. Comprensión de la Mujer desde las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 9. Comprensión de las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 10. Concepto de Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 11. Comprensión de la Diversidad Funcional desde las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 12. Comprensión de la Situación de Discapacidad de las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 13. Violencias contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 14. Manifestaciones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 15. Manifestaciones de Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 16. Consecuencias de la Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 17. Comprensión de la Violencia desde las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 18. Procesos de Acceso al Trabajo de Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 19. Oportunidades de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 20. Condiciones Laborales que enfrentan las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 21. Impacto de las Amistades en los Procesos de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 22. Accesibilidad en las Experiencias Laborales de Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 23. Manifestación de Violencia en los Procesos de Acceso al Trabajo contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 24. Manifestación de Violencia en los Procesos de Permanencia del Trabajo contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 25. Consecuencias de la Violencia Social Contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Figura 26. Naturalización de la Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional en sus Procesos de Acceso al Trabajo



## Abreviaturas

**ANE:** Agencia Nacional de Empleo

**CENARE:** Centro Nacional de Rehabilitación

**CCSS:** Caja Costarricense de Seguro Social

**CN-REE:** Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial

**CONAPDIS:** Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad

**DGSC:** Dirección General de Servicio Civil

**ENADIS:** Encuesta Nacional de Discapacidad

**FECODIS:** Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad

**FEREPRODIS:** Federación Red pro personas con discapacidad de Costa Rica

**INEC:** Instituto de Estadística y Censos

**IMAS:** Instituto Mixto de Ayuda Social

**INA:** Instituto Nacional de Aprendizaje

**INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres

**INVU:** Instituto de Vivienda y Urbanismo

**IVM:** Invalidez, Vejez y Muerte

**MEP:** Ministerio de Educación Pública

**MTSS:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**PONADIS:** Política Nacional en Discapacidad

**RNC:** Régimen No Contributivo

**SINIRUBE:** Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado

**SNE:** Sistema Nacional de Empleo (SNE)

## Dedicatorias

*Mi primera dedicatoria va directo al cielo, gracias a mi estrella fugaz por ser mi inspiración y por iluminarme el camino todos los días.*

*A Ma y a Pa por ser mi ejemplo de esfuerzo, perseverancia y amor, este logro les pertenece a ustedes; mis pilares y mis mayores fuentes de inspiración. Gracias por ser luz en la oscuridad.*

*A Joss, esto también es tuyo, gracias por ser mi compañera de vida, por alentarme en cada etapa de este camino incierto y por luchar conmigo día a día para ser nuestra mejor versión.*

*A Elmer, por la paciencia y amor brindado durante estos meses, gracias por traer paz y alegría a este camino.*

*A Ali, la Beba, la Brujis y Santi, gracias infinitas por ser mi motor y acompañarme desde el día uno de este viaje.*

*A mi Magri y mi Macho por ser luz en este camino y por siempre recibirme con la misma felicidad.*

*A Cata, Jos y Sofi, gracias por todo el aprendizaje y por el impulso para sacar este proyecto adelante. Estoy orgullosa de ustedes y de todo lo que logramos juntas.*

*Con amor y gratitud,*

*Ana María Araya Meneses*

*En memoria de mi abuelita, Hilda Aguilar de Varela, cuyo ejemplo me enseñó el valor de la perseverancia e independencia, y su amor incondicional, la fuerza y motivación para seguir cumpliendo mis sueños.*

*Para mi mamá, Patricia Varela Zúñiga, y mi papá, Roberto Campos Herrera, por su apoyo constante y trabajo diario que me han permitido alcanzar mis metas y con quienes comparto el crédito de este logro.*

*Para mis hermanas, Rebe e Hilda, por las palabras de aliento y la ayuda para impulsar mis proyectos y desarrollo profesional.*

*Para mis amigas de Francés, por los momentos compartidos, la escucha y los ánimos que me han impulsado cuando las he necesitado.*

*Para las chicas, Anita, Joss y Sofi, por su esfuerzo y continuo apoyo, me siento orgullosa de dedicar y compartir este gran proyecto con ustedes.*

*Y, para las mujeres con diversidad funcional, por permitirme escuchar sus historias y ser parte de su lucha.*

*Catalina Campos Varela*

*Para mis abuelas María Cecilia y María Cristina y mis abuelos Marco Aurelio y Marco Tulio por ser educadoras y educadores de profesión y de vida, por compartirme la pasión por la lectura y por sembrar el camino de la educación en mi familia.*

*Para mi mamá Ana y mi papá Max quienes lo hicieron florecer para mí y mi hermano y nos han acompañado en cada paso.*

*Para mi hermano Andrés por ser de quien aprendo todos los días.*

*Para mi novio Jostyn por apoyarme en este proceso y querer verme crecer.*

*Para mis amigas Anna, Megs, Lau, Majo, Ali, Joss, Joha, Sofi y Nash por haber sido lo mejor de esta carrera.*

*Para Anita, Cata y Joss por investigar conmigo y construir algo tan valioso.*

*Para las mujeres con diversidad funcional por compartirnos sus historias, esto también es de ustedes.*

*Gracias por todo,*

*Sofía Rodríguez Arguedas*

*Este logro se lo dedico a dos personas:*

*A mi hermana Laura, quien desde pequeña me motivó a soñar, me hizo creer fielmente que para quien camina con la gracia de Dios no hay nada imposible. Te doy gracias por enseñarme la importancia del estudio, por cuidarme como una hija y amarme infinitamente.*

*A mi pareja Enmanuel, quien ha sido mi principal apoyo y compañero en este largo proceso. Por ser mi admirador, por siempre impulsarme y motivarme a creer en mi potencial.*

*Agradezco a mi familia mami, papi, mema, Ka, Wicho, Geova, sobrinos y sobrinas por siempre estar presentes, amarme y creer en mí.*

*Infinito agradecimiento a Marcela Ramírez, quien más que una docente universitaria se convirtió en una amiga y mentora de vida. Gracias por enseñarme con paciencia y cariño, mis primeros años de universidad no hubieran sido lo que fueron sin su compañía.*

*Quien me inspiró a apasionarme por este tema investigativo y por la pedagogía.*

*Gracias a mi grupo de amigas de Teoría y Métodos del (...) quienes me enseñaron que la universidad no solo era desvelada de estudio, las amo.*

*A mis compañeras de TFG Anita, Cata y Sofi quienes dieron todo de sí mismas por este proceso investigativo, estoy muy orgullosa de nosotras, trabajar y estudiar no fue fácil pero*  
**LO LOGRAMOS.**

*“Que ustedes no pasen por la universidad, sino que la universidad pase por ustedes”  
Finalmente, gracias a mi alma mater por hacerme crecer y permitirme convertirme en una profesional con un compromiso ético-político basado en la conciencia social.*

*Joceline Garro Monge*

## Agradecimientos

*A las mujeres con diversidad funcional interactuantes, cuyas voces y experiencias son la esencia y fin de esta investigación, con la cual esperamos aportar a sus luchas por la igualdad y la equidad.*

*A las organizaciones de mujeres y personas con diversidad funcional, por su interés y apoyo para culminar este proceso.*

*A la Dra. Marcela Ramírez, por ser la primera persona en acompañarnos desde el inicio del proceso y por impulsar y creer en nuestras capacidades. Agradecemos su compromiso con nosotras y el tema, el tiempo dedicado y disposición para compartir sus conocimientos.*

*A las personas expertas, por la oportunidad de abrirnos las puertas para conocer sus espacios de acción y construir en conjunto conocimiento para mejorar las condiciones de vida de las poblaciones vulnerabilizadas.*

*Al personal docente Trabajo Social y la Universidad de Costa Rica, por brindarnos una formación de calidad, humanística, crítica y comprometida.*

*A nuestro Equipo Asesor, por aceptar brindarnos el acompañamiento y tener la apertura a nuevos enfoques.*

*A nuestras familias y amistades, por la escucha y el apoyo a lo largo del proceso.*

*Y agradecidas con la oportunidad de conformar un gran equipo de trabajo, donde el compromiso, la empatía, la comprensión y el apoyo mutuo fueron la pauta en todo este camino lleno de aprendizajes.*

*Anita, Cata, Sofi y Jos.*

## **Resumen ejecutivo**

El presente Trabajo Final de Graduación, en modalidad Seminario, posee como tema de investigación las Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica. De manera que su objeto de estudio se enfoca en el análisis interseccional de las expresiones de violencia que vivencian las mujeres con diversidad funcional en dichos procesos, siendo esta investigación, una plataforma que refleje y visibilice las voces de aquellas mujeres que históricamente han sido vulnerabilizadas y violentadas por diversas condiciones sociales.

Por ello, como objetivo general, se pretende analizar desde la interseccionalidad las expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional visual, cognitiva, física y auditiva, a través de los relatos sobre sus procesos de acceso al trabajo en Costa Rica. Para esto, en una primera parte se buscará reconstruir las políticas y acciones existentes a nivel nacional, en materia de inclusión laboral dirigidas a mujeres con diversidad funcional. Seguidamente, se partirá de los relatos de esta población para identificar y reflexionar, desde un enfoque interseccional, sobre las expresiones de violencia laboral dentro de los procesos de acceso al trabajo.

Los objetivos anteriores resultan de la revisión exhaustiva desarrollada para la construcción del Estado de la Cuestión, cuyos hallazgos develaron la reducida aproximación al presente objeto de estudio desde la interseccionalidad. Asimismo, el mencionado apartado demuestra la importancia de un acercamiento horizontal y participativo al estudio del tema en cuestión, por lo que esta investigación posee como enfoque metodológico la Teoría Fundamentada.

De esa forma, se propone la interacción y contraste entre la teoría y los datos empíricos que permitan develar la violencia contra las mujeres basada en el género y la diversidad funcional, como una construcción social, dentro de los procesos de acceso al trabajo. Este último, se reconoce como un derecho humano y medio para potenciar la autonomía personal e independencia de las mujeres con diversidad funcional, quienes enfrentan la discapacidad, como situación o relación social, producto de las barreras impuestas sobre sus cuerpos que limitan su inclusión laboral.



**Palabras claves:** Diversidad funcional, violencia, trabajo, género, proceso de acceso al trabajo, discapacidad, mujeres con diversidad funcional y respuesta estatal.

**Referencia:** Araya-Meneses, A. M., Campos-Varela, C., Garro-Monge, J. y Rodríguez-Arguedas, S. (2023). *Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica*. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Sede Rodrigo Facio, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

## **1. Tema de estudio y justificación**

**1.1. Tema de investigación:** Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica.

### **1.2. Justificación**

De acuerdo con los últimos datos recuperados a nivel internacional, las personas con diversidad funcional representan alrededor de un 15% de la población mundial (OIT, 2021; Informe Mundial Sobre Discapacidad, 2011); colectivo que incluye, según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a aquellas personas “que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad” (Asamblea Legislativa, 2008, art. 1). Tales barreras son impuestas por el orden social actual y su modo de producción imperante, los cuales segregan, excluyen y discriminan a dicha población por diferir con la normatividad funcional y estándares sociales.

Esto se refleja en la persistencia de los paradigmas tradicional y biomédico sobre la diversidad funcional y en la constante discriminación, no accesibilidad y violación de los derechos fundamentales de las personas con diversidad funcional. Ejemplo de ello, es la constante negativa al acceso y ejercicio del derecho al trabajo digno de esta población, la cual se enfrenta a mayores tasas de desempleo, condiciones laborales inaccesibles y precarias que “les vulnerabiliza frente a un círculo de pobreza”<sup>1</sup>.

Además, “las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute de la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo” (OIT, 2021, párr. 2). Dichas expresiones de violencia responden tanto a la condición de género, como a la situación de discapacidad que permea en la jerarquización laboral, debido al estigma social sobre las diferencias y la diversidad humana, como también, por la subordinación sexual que experimentan las mujeres con diversidad funcional. Por esta razón, se habla de una violencia múltiple que afecta a dichas mujeres, en vista de la intersección de esas condiciones sociales sobre sus cuerpos.

---

<sup>1</sup> D. Segura, comunicación personal, 05 de agosto de 2020; D. Solano, comunicación personal, 09 de septiembre de 2020.

A partir de esto, se define entonces como tema de investigación, las manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional dentro de sus procesos de acceso al trabajo en el país. Cabe resaltar que a nivel general, gran porcentaje de la población con diversidad funcional se encuentra excluida del mercado laboral, en vista de que el 56,4% de las personas con diversidad funcional se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, mientras que sólo un 39,8% de esta población está inserta dentro del mercado laboral, frente al 3,8% que se encuentran desocupadas, según la Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENADIS) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (2018).

Sin embargo, el tema de la presente investigación responde a la marca de género que posee esa alta exclusión de la fuerza de trabajo de la población con diversidad funcional, debido al amplio rezago nacional en materia de inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional que demuestran los resultados de la ENADIS 2018. Dicha encuesta expone que el 70,15% de mujeres, frente un 29,85% de hombres con diversidad funcional, se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir, más de la mitad de dicho colectivo social, son mujeres con diversidad funcional que no poseen trabajo, ni tampoco la disponibilidad inmediata para buscarlo o disposición de participar en actividades económicas a nivel nacional (INEC, 2018).

Dichos datos demuestran tanto la desigualdad que genera la situación de discapacidad, como también, la incidencia del género en el acceso al mundo laboral costarricense, ya que, en comparación con la Encuesta Continua de Empleo del cuarto trimestre de ese mismo año, se expone que un 38,93% de las mujeres y un 19,03% de los hombres de la población general se encuentran fuera de la fuerza de trabajo, evidenciando así el diferenciado acceso al trabajo existente entre los sexos a nivel nacional. Por ello, deviene central abordar la variable género para reconocer esas desigualdades y expresiones de violencia reproducidas en el mundo laboral, de forma sistémica y simbólica sobre los cuerpos femeninos y feminizados. Dado que esas dinámicas constituyen

una forma específica de violencia, de carácter estructural, direccional y asimétrico, ejercida por los hombres o el orden patriarcal contra las mujeres. Y sus manifestaciones barren el campo de lo físico, lo emocional, lo sexual, lo material o lo simbólico, su esencia es el control que somete, que dispone sobre la vida ajena individual. (Rodríguez, Sandoval y Solano, 2013, p. 3).

De manera que la violencia legitimada por el sistema patriarcal y la lógica capitalista y homogeneizadora de la sociedad, reproducen la inferioridad y subordinación de las mujeres, así como, el rechazo y estigma contra las personas con diversidad funcional que las coloca en situaciones de discapacidad. Por lo tanto, resulta importante el estudio de ambas categorías invisibilizadas socialmente, y fragmentadas académicamente, con el fin

de plantear un nuevo orden a través de la participación social, la visualización de las mujeres con discapacidad, y la posibilidad de participar de forma activa en la toma de decisiones. Al no incluir las perspectivas de género y discapacidad (...); [se] genera violencia simbólica al invisibilizar las necesidades y especificidades de las mujeres y personas en situación de discapacidad. (Ramírez, 2015, p. 50).

Por esa razón, la pertinencia teórica y académica del tema expuesto se encuentra en que, si bien las categorías de *género, discapacidad, trabajo y violencia* han sido estudiadas y analizadas tanto desde la Escuela de Trabajo Social, así como desde otras profesiones de Ciencias Sociales; su estudio ha sido realizado de forma segmentada. Por esto, el análisis interseccional amalgamando estos elementos representa una aproximación novedosa a la temática y un aporte clave para la producción de conocimientos desde la Escuela, al vincular el modelo social y de derechos humanos de la discapacidad junto con la perspectiva de género, violencia y trabajo.

De esa manera, se podrá realizar recomendaciones para la construcción, planificación, ejecución y evaluación de políticas públicas y programas sociales desarrollados desde el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de contemplar acciones desde la especificidad de las necesidades y los principios de equidad, accesibilidad e inclusión de las poblaciones socialmente vulnerabilizadas e invisibilizadas, como las mujeres con diversidad funcional.

Asimismo, el acercamiento a la categoría de diversidad funcional permite enfocar la comprensión de la discapacidad como una situación social, la cual no es estática ni tampoco determinante de la funcionalidad de las mujeres con diversidad, sino que resulta de las situaciones donde existen barreras para el desarrollo de dicha población. También, la incorporación de esta postura sobre diversidad funcional aportará al conocimiento de la profesión

para desarrollar procesos de promoción y reconocimiento de los derechos humanos desde la aceptación y visibilidad de las diferencias que enriquecen a la sociedad. Por esta razón, desde Trabajo Social, se debe tener presente la realidad que media en las experiencias de vida, a fin de potenciar la exigibilidad y garantía de los derechos de las mujeres con diversidad funcional, partiendo desde un compromiso ético-político centrado en la construcción de una sociedad desde la equidad y horizontalidad.

Además, el aporte de debates sobre conceptos nuevos enriquece la discusión profesional y la formación educativa. Asimismo, permite la visibilización de nuevas demandas que surgen de los diferentes colectivos de personas con diversidad funcional, lo cual incluye a las mujeres con diversidad funcional y las distintas particularidades de vida. Por ello, resulta importante traer el término diversidad funcional, tanto de manera teórica como desde las voces de las mujeres, quienes son las que vivencian la diversidad funcional desde sus cuerpos, siendo estos políticos, sociales y biológicos y, de esta forma, sean las mujeres con diversidad funcional costarricenses quienes lo valoren y formen parte de la discusión de estos nuevos modelos.

Igualmente, para la trascendencia social es fundamental el desarrollo de este análisis interseccional que permita la comprensión de las categorías mencionadas para el reconocimiento de las particularidades y necesidades laborales de las mujeres con diversidad funcional. Principalmente, para esclarecer las expresiones de violencia que median en el acceso y disfrute pleno de su derecho al trabajo y a una vida libre de violencia. Por lo anterior, esta investigación representa un aporte significativo para la población, en tanto es una plataforma para las voces de las mujeres con diversidad funcional, ya que permitirá valorar las distintas capas de vulnerabilidad a las que se enfrentan en el proceso de acceso al trabajo y visibilizar la problemática desde sus propias vivencias.

## **2. Estado de la Cuestión**

El presente Estado de la Cuestión expone las diferentes formas desde las cuales se ha construido conocimiento, tanto a nivel nacional como internacional, sobre el tema: *Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de*

*acceso al trabajo*. Asimismo, se recuperan las aristas de abordaje del presente objeto de estudio y las principales tendencias teóricas y metodológicas identificadas en este campo.

Para ello, se realizó una búsqueda bibliográfica en el Repositorio Académico del Sistema de Bibliotecas, Documentación e Información (SIBDI) de la Universidad de Costa Rica, el Repositorio Institucional Kérwá, la Base de datos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, el Repositorio Centroamericano SIIDCA y el buscador Google Académico. A partir de estos, se logró la recuperación de 19 artículos científicos, 13 tesis de licenciatura, 11 de maestría y 4 de doctorado relevantes al tema de investigación, los cuales se expondrán mediante dos grandes subapartados: el primero corresponde a las *Expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional* y el segundo a los *Procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*.

## **2.1. Expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional**

En este subapartado se incluyen estudios que hacen referencia a la violencia contra las mujeres o de género, estudios interseccionales, investigaciones sobre diversidad funcional y estudios sobre mujeres con diversidad funcional. Es importante aclarar que las investigaciones abordadas en esta sección refieren a la temática violencia, género y diversidad funcional desde un foco general, hasta aproximarse a los estudios que se vinculan más al objeto de estudio.

En un primer grupo, se encuentran los estudios de violencia contra las mujeres o de género, los cuales exponen en general la violencia conyugal, el hostigamiento social, así como, la violencia intrafamiliar. Tales investigaciones fueron llevadas a cabo a nivel nacional por Mesa (2012), Fallas (2005) y Quesada y Robles (2003). En las mismas, se parte de la concepción de la categoría violencia desde la historia y el carácter estructural de la misma, es decir, se entiende la violencia como producto de la jerarquización del poder y repartición de tareas dentro de la sociedad, en donde se relega a la mujer y se subordina en relación con el hombre. Lo anterior, como producto de una sociedad capitalista y patriarcal que necesita de la desigualdad para seguir reproduciendo su lógica segregadora y discriminatoria.

Por otra parte, resulta importante señalar lo expresado por Fallas (2005), pues en su investigación se evidencian las violaciones de los derechos de las mujeres universitarias, tanto a

nivel público como privado. La autora plantea que se trata de una forma de violencia que promueve la desigualdad, viola la dignidad de las personas, discrimina y se olvida de la consideración del bienestar común que se promulgan en el medio social. Una de las principales conclusiones de la investigación de Fallas (2005), es la falta de denuncia por parte de las personas víctimas; ausencia que se enmarca en la negación de las experiencias personales de discriminación y violencia, y en el conocimiento de otros casos de violencia en sus propias unidades académicas.

Asimismo, resulta necesario considerar todos los elementos que median las relaciones sociales, como lo es la violencia. Por ello, el segundo grupo de investigaciones responden a aquellos estudios interseccionales, donde se abordan categorías como la ruralidad, la etnia, la clase y la situación de discapacidad. De esa manera, las investigaciones de Madrigal y Sequeira (2019), Cavalcante (2018), Díaz y Viquez (2018), Cruz y Pérez (2017), Hernández (2017), Pérez de la Merced (2017), Palma (2016), Valle, (2016) y Viveros (2016); parten de la comprensión de la violencia como la unión de múltiples factores sociales (internos y externos), que colocan a las mujeres en una posición de desventaja, según se observa en estas investigaciones a nivel nacional como internacional. De ahí la necesidad de comprender estas violencias desde la universalidad y la particularidad, puesto que todas las mujeres vivencian y sufren las consecuencias de la violencia de manera distinta; teniendo en común su condición de género.

Es relevante mencionar lo dicho por Madrigal y Sequeira (2019), cuyo estudio con mujeres afrocaribeñas de Limón expone la lógica que rige la sociedad, la cual “está basada en modelos de desarrollo racistas, etnocéntricos, patriarcales y androcéntricos, lo cual coloca a las mujeres en una situación de exclusión” (p.138). Estas autoras concluyen en la importancia de comprender las desigualdades y violencias que sufren las mujeres de manera integral, para de esa manera, comprender la particularidad y la vivencia de cada mujer según el conjunto de factores que la rodean.

Por consiguiente, la estratificación social se convierte en una mediación que hace posible comprender el conjunto de desigualdades que enfrentan las mujeres, y entre ellas, la de mayor vulnerabilidad para este grupo social es la condición de pobreza. Es así que el estudio etnográfico de Palma (2016), concluye que la intersección del género, clase y nivel educativo, genera expresiones de exclusión social específicas contra las mujeres de clase baja y sin formación

académica, quienes, frente a la falta de oportunidades, construyen estrategias de resistencia socioeconómica y de inclusión social simbólica, por medio de su involucramiento en el tráfico de drogas y el delito. Por lo tanto, este estudio proporciona una guía para comprender que más allá de analizar múltiples categorías,

hay que tratar de comprender algunos de los mecanismos que actúan de forma diferencial entre las mujeres mismas y que coloca a unas más que a otras en condiciones de desventaja estructural. Estos elementos no se pueden explicar sólo en comparación de las desigualdades de las mujeres delante de los hombres, sino de la íntima relación de exclusión que el Estado ha conseguido con unas más que otras las mujeres mismas. (Palma, 2016, p. 81).

De modo que la interseccionalidad aporta a la comprensión de las diversas fuentes de violencia contra las mujeres, las cuales se agravan ante la desatención de parte del Estado de las diferentes realidades de las mujeres, lo que deviene fundamental, como explica La Babera (2010), puesto que “las mujeres nunca son sólo mujeres” (En Valle, 2016, p. 205).

Por esta razón, se rescata también la investigación internacional de Hernández (2017), la cual posee como fin comprender las causas que provocan las distintas opresiones sociales y así, proponer soluciones para aquellas poblaciones que enfrentan situaciones de desigualdad. Esta investigación centra sus bases en el reconocimiento de la interseccionalidad como una opresión social, donde las mujeres representan uno de los grupos mayormente vulnerabilizados. De ahí la importancia de acercarse a este estudio, pues brinda insumos necesarios para comprender el enfoque interseccional basado en las diferentes opresiones instauradas en la sociedad capitalista y patriarcal.

En esa misma línea, la investigación internacional realizada por Valle (2016), aporta al análisis de violencia contra las mujeres, ya que, desde su enfoque interseccional, se reconoce que las mujeres víctimas de dicha violencia son además “protagonistas de su historia al priorizar sus propias voces, su comunicación verbal y no verbal, sus expectativas, miedos, problemas, demandas dificultades y capacidades” (Valle, 2016, p. 206). Por lo tanto, los relatos de las mujeres devienen la herramienta central para visibilizar, identificar y analizar aquellas situaciones particulares donde



no sólo [se] sufre discriminación por ser mujer y víctima de violencia machista, sino que además en su condición de víctima interseccionan y se solapan múltiples factores que dan como resultado una vulnerabilidad diferente. (Valle, 2016, p. 205).

En correspondencia con lo anterior, Viveros (2016), en su investigación internacional, plantea que el enfoque de la interseccionalidad en el área de las Ciencias Sociales ha potenciado la superación de la conceptualización de las desigualdades desde una óptica sumatoria. Si bien esta teoría nace desde la corriente del feminismo negro, visibilizando las expresiones de discriminación que surgen de la interseccionalidad de la etnia, clase, género y sexualidad, la autora concluye su estudio afirmando que "en los últimos tiempos distintos movimientos sociales han hecho un llamado a pensar otras fuentes de desigualdad social en el mundo contemporáneo como (...) la diversidad funcional, por su pertinencia política" (Viveros, 2016, p. 15).

Por lo tanto, esas expresiones de desigualdad social se evidencian en el caso de las mujeres con diversidad funcional, por lo que se recuperan los trabajos nacionales como internacionales, sobre mujeres con diversidad funcional y violencia, los cuales retoman la violencia intrafamiliar y se amplía a temáticas de discriminación y violencia sexual en las investigaciones de Gurdíán-Fernández, Vargas, Delgado y Sánchez (2020), Vergara (2019), Serrato, Díaz y Corona (2018), Corona y Díaz (2016), Gómiz (2016), Serra (2016), Canimas (2015), Villardo y Galindo (2012), Cabral (2010), Ramírez (2006), Theresa y Jefford (2005), Romañach y Lobato (2005) y Rodríguez, Romero y Vargas (2003). Estas autorías, en concordancia con Vergara (2019), conciben de forma general la violencia contra las personas con diversidad funcional como una violación a los derechos fundamentales, como lo son el derecho a la autonomía, autodeterminación e identidad de este colectivo frente a los discursos excluyentes y discriminatorios del Estado y sus instituciones.

De forma específica, la investigación española de Gómiz (2016), concluye que las mujeres con diversidad funcional son un grupo social que suele estar sometido a situaciones mediadas por una discriminación interseccional, resultado de las diferentes discriminaciones construidas social y culturalmente que se asocian directamente con su género y situación de discapacidad. La misma autora encontró que las formas de violencia que se ejercen contra este grupo de mujeres con diversidad funcional son muy variadas, ya que traspasan el plano físico, psicológico y sexual; de modo que afirma que "existe una evidente correlación entre la

vulnerabilidad que se asocia las mujeres con discapacidad, la mayor exposición que tienen a determinadas situaciones y la posibilidad de ser víctimas de violencia” (Gomiz, 2016, p. 140).

Siguiendo la misma línea, la investigación de Villaro y Galindo (2012) expone que las mujeres con diversidad funcional sufren una triple discriminación por ser mujeres, estar en situación de discapacidad y tener una diversidad cognitiva. Esta es una investigación internacional realizada en España que se acerca a la metodología y objeto de estudio que se busca estudiar en esta propuesta, por ende, se convierte en un recurso relevante para la investigación que se pretende llevar a cabo; pues aporta el análisis de categorías teóricas y metodológicas.

Por su parte, Ramírez (2006) en su estudio desarrollado en la Universidad de Costa Rica, analiza la relación entre condiciones discapacitantes, económicas y de género, como factores que restringen la igualdad de oportunidades para ejercer el derecho al estudio. Esta investigación parte del supuesto que la discriminación por diversidad funcional se profundiza por la condición socioeconómica y de género. Esta autora también menciona “hasta qué punto existe discriminación y segregación por la carencia de oportunidades, de intereses políticos e institucionales y la falta de compromiso social, debido al no reconocimiento de la diversidad” (p. 91). Y determina que el androcentrismo y el patriarcado de la sociedad produce una invisibilización de las necesidades de las mujeres y, que, agregado el factor de diversidad funcional, no sólo aumenta la invisibilización, sino también las necesidades, debido a la carencia de un entorno accesible que genera doble discriminación.

Por ende, la violencia contra las mujeres con diversidad funcional implica reconocer las dimensiones paradigmáticas que se presentan en la experiencia de vida de estas, donde históricamente, a las mujeres con diversidad funcional se les ha limitado el goce de sus derechos mediante manifestaciones de violencia reproducidas cultural y estructuralmente. Ante este panorama, Theresa y Jefford (2005) en su investigación nacional, afirmaron que la exclusión y discriminación requiere de la destrucción de mitos y prejuicios existentes en contra de las personas con diversidad funcional. Y a partir de esto, concluyen que las mujeres con diversidad funcional física, interactuantes en su investigación, visualizan las situaciones de discriminación por la diversidad funcional, más no por su género.

Asimismo, resulta pertinente mencionar que Rodríguez et al. (2003), exponen el componente cultural patriarcal como factor que influye con frecuencia en mujeres con diversidad funcional, donde estas son mayormente invisibilizadas y discriminadas. Además, las mismas autoras exponen que existe una percepción general de que las mujeres con diversidad funcional adoptan actitudes pasivas y conformistas derivadas de la sociedad patriarcal, que no toma en consideración mujeres y grupos de mujeres con diversidad funcional que han roto estos patrones y han construido su propia autonomía individual y colectiva. Destacan también que el sexo y aquellas deficiencias, si bien son características que nos diferencian como seres humanos, no deben ser razón de discriminación ni desigualdad, pues el género y la diversidad funcional son “construcciones sociales basadas en las representaciones ideológicas y simbólicas hegemónicas de la sociedad, pueden ser modificadas en pro de la igualdad” (Rodríguez et al., 2003, p. 170).

Esta violencia contra las mujeres es persistente porque es naturalizada e invisibilizada, y en ocasiones, hasta por las mismas mujeres con diversidad funcional. Por su parte, Romañach y Lobato (2005) recalcan la importancia de comprender la diversidad funcional como un enfoque que va más allá de la visión tradicional y médica, en búsqueda de posicionar la importancia del lenguaje y la visibilización de las múltiples diversidades de la vida humana. En estrecha relación con lo anterior, Canimas (2015) recalca que el modelo de diversidad funcional sostiene que las personas no tienen deficiencia, sino diversidad, por lo tanto, sufren de discapacidad como una forma de discriminación e injusticia basada en su diversidad funcional.

En línea con lo anterior, se reconoce la importancia del concepto de diversidad funcional abordado por los estudios de Mejía (2020), Romañach y Lobato, (2009) Palacios y Romañach (2008) y Palacios y Romañach (2006), los cuales sostienen que los funcionamientos biológicos pueden reflejar distintos estados físicos, psíquicos o sensoriales. Sin embargo, las capacidades de las personas no se ven afectadas por dichos estados de funcionamientos, sino que las capacidades son el modo en el que las personas se enfrentan a distintas situaciones.

Por lo tanto, estas investigaciones parten del Modelo de Vida Independiente, el cual se aleja de la concepción de que las personas con diversidad funcional están relacionadas automáticamente con padecer una enfermedad, una minusvalía o una deficiencia. En su lugar, se aboga por que las personas, según sus capacidades, se enfrentarán a situaciones de manera diversa, lo que significa que no existe una manera más correcta que otra de solventar una

situación concreta. No obstante, la comprensión social sobre las personas con diversidad funcional y violencia contra sus cuerpos aún se basa en la discriminación de esa diversidad de actuaciones sobre diferentes realidades, lo que limita la dignidad de dicha población, es decir, su “disfrute, goce y ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos fundamentales que garanticen las condiciones de vida de la persona.” (Palacios y Romañach, 2008, p.42), y específicamente, de las mujeres con diversidad funcional cuyas condiciones de vida se ven limitadas además por otras mediaciones.

Finalmente, es importante señalar que la mayoría de estos estudios poseen una metodología cualitativa, no obstante, también se encuentran trabajos con una metodología cuantitativa. Incluso, se observa una investigación etnográfica y otra con metodología de carácter dialéctico y mixto, es decir, que parte de lo particular para llegar a lo universal y viceversa. Además, todas las investigaciones destacan la importancia de reconocer la diversidad funcional desde su carácter social, sin embargo, la referencia a la población varía entre “con discapacidad” y “con diversidad funcional” según el modelo utilizado en los estudios, ya sea el social de la discapacidad y o de Vida Independiente, respectivamente.

A pesar de esta multiplicidad de metodologías y enfoques que han sido utilizados para estudiar las categorías de género, violencia y discapacidad, uno de los vacíos encontrados es que la mayoría de las investigaciones parten de la teoría para conceptualizar la violencia, específicamente en espacios educativos y de accesibilidad física, dejando de lado la posición y percepción que tienen las propias mujeres con diversidad funcional, respecto a la violencia que enfrentan en los procesos de acceso al trabajo y las demás manifestaciones de esta en su vida cotidiana.

**Tabla 1. Síntesis de los hallazgos principales: Expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional**

<b>Categorías halladas</b>	<b>Autoría</b>	<b>Metodologías imperantes</b>	<b>Principales hallazgos</b>
<b>Violencia, mujeres y género</b>	Mesa (2012), Fallas (2005) y Quesada y Robles (2003)	-Estudian histórica y estructuralmente la violencia de género y contra las mujeres. -Cualitativa y cuantitativa	- Se entiende la violencia producto de la jerarquización del poder. -Comprensión de la lógica capitalista como un sistema de opresión que excluye y vulnera a las mujeres. -Violencia tanto a nivel público como privado: falta de denuncia por parte de las personas víctimas.
<b>Interseccionalidad, mujeres y discapacidad</b>	Romañach y Lobato (2005), Madrigal y Sequeira (2019), Cavalcante (2018), Díaz y Víquez (2018), Cruz y Pérez (2017), Hernández (2017), Pérez de la Merced (2017), Palma (2016), Valle (2016), Viveros (2016), Canimas (2015).	-Estudios que parten desde la interseccionalidad. -Técnicas: entrevistas y análisis bibliográfico.	-Comprensión de la diversidad funcional como un nuevo término más allá del paradigma tradicional y médico. -Comprensión de las desigualdades y las violencias que sufren las mujeres de manera integral. -Análisis de la particularidad y la vivencia de cada mujer según el conjunto de factores que la median. -Necesidad de estudiar las estructuras sociales como factores que inciden en la vida de las mujeres, así como, las formas de resistencia a la violencia que enfrentan.

<p><b>Mujeres, diversidad funcional y violencia</b></p>	<p>Gurdián-Fernández, Vargas, Delgado y Sánchez (2020), Mejía (2020), Vergara (2019), Serrato, Díaz y Corona (2018), Corona y Díaz (2016), Gómiz (2016), Serra (2016), Villardo y Galindo (2012), Cabral (2010), Romañach y Lobato, (2009), Palacios y Romañach (2008) y Palacios y Romañach (2006), Ramírez (2006), Theresa y Jefford (2005) y Rodríguez, Romero y Vargas (2003)</p>	<p>-Estudian factores, causas, consecuencias de la discriminación como forma de violencia, concepción de discapacidad y diversidad funcional / Enfoques interseccionales</p> <p>-Técnicas: entrevistas, indagación bibliográfica, grupo focal, análisis documental</p> <p>-Enfoque cualitativo desde una perspectiva integral y humanista</p> <p>-Orientación cuantitativa de tipo descriptiva orientada a los resultados.</p> <p>-Cualitativo y exploratorio-descriptivo</p>	<p>-Entiende a la discriminación como una construcción social, histórica y desde la interseccionalidad del género y la discapacidad (doble discriminación) y triple cuando la discapacidad es cognitiva.</p> <p>-Necesidad de visualizar lo anterior en la sociedad, así como la invisibilización y vulnerabilización</p> <p>-Exponen la desigualdad de la sociedad y limitaciones en materia de derechos</p> <p>-Valora la relación con el componente cultural del patriarcado</p> <p>- Transformación de la concepción de la discapacidad por diversidad funcional para reducir discriminación.</p>
---	---	---	---

Fuente: Elaboración propia.

## **2.2. Procesos de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional**

En este subapartado se incluyen estudios que hacen referencia a los procesos de trabajo, entiéndase la inserción, contratación y permanencia laboral. Cabe aclarar que las investigaciones abordadas en esta sección profundizan en experiencias de personas con diversidad funcional, mujeres con diversidad funcional y mujeres sin diversidad funcional, para un acercamiento a la intersección de la diversidad funcional y el género en el acceso al ámbito laboral.

En primer lugar, es importante el rescate de los siguientes estudios nacionales que abordan la temática de trabajo y discapacidad, tales como las investigaciones de Badilla (2018), Mendoza y Rodríguez (2017), Ballesteros y Vega (2001), Chaverri (2011), las cuales se centran en diversos aspectos del acceso al trabajo, así como, las estrategias para enfrentar las barreras presentes en dicho proceso.

Por un lado, el estudio de Badilla (2018) aborda los factores que intervienen en la inserción laboral de las personas con diversidad cognitiva dentro del sector formal en Costa Rica. En este se reconoce al trabajo como una actividad necesaria y significativa que contribuye al desarrollo de la autonomía e independencia de las personas con diversidad funcional, lo cual aporta directamente a la inclusión social de esta población. Como resultado, el autor concluye que la actitud positiva es un factor potenciador para acceder al empleo, además la iniciativa e independencia de la persona con diversidad funcional es un elemento que favorece el proceso de inserción laboral.

Aunado a ello, se encontró que la familia se configura como un pilar en la red de apoyo de la persona con diversidad cognitiva para poder acceder a un trabajo. Asimismo, la preparación académica y técnica es un factor importante en la inserción laboral de las personas con diversidad cognitiva (Badilla, 2018, p. 76), como también, lo es la accesibilidad. Desde una perspectiva de género, Ramírez (2010) señala la necesidad de visualizar a,

las personas en condición de discapacidad [como] seres productivos y activos de una ciudadanía compuesta por la diversidad social, la cual puede acceder a una educación superior y por ende formar parte de la fuerza laboral de un país y convertirse en población altamente competitiva y contribuyente a la economía nacional. (p. 22).

De esa forma, la perspectiva de género permite no sólo el reconocimiento de las mujeres con discapacidad funcional dentro de esa caracterización, sino también, la particularidad de las mujeres con discapacidad funcional dentro de esa diversidad.

En esa misma línea, los estudios nacionales de Canossa (2020), Alfaro y Vásquez (2019), Chaves (2016) y los internacionales de Martínez y Orjuela (2019), Hernández, Hernández y Vives (2019), González (2019), Nieto y Peña (2018), Oscoco (2018), Scharagrodsky (2017), Míguez, Gómez y Pinato (2015); abordan las barreras que se les presentan a las personas con diversidad funcional en el camino a la inserción al trabajo, y una vez, dentro su ambiente laboral. Esos obstáculos responden tanto a los prejuicios sociales y culturales entorno a la diversidad funcional, como a la competencia en el mercado laboral, ya que se contrata a personas que, desde los estereotipos, se cree son más productivas y generan mayor ganancia a sus personas empleadoras, colocando así barreras actitudinales a las personas con diversidad funcional basadas en mitos sobre su condición, eficiencia e idoneidad para laborar.

Por otra parte, las investigaciones internacionales de Villa (2019), Calvo (2019), Pineda y Luna (2018), Cruz (2018) y Pietro (2015) se concentran en las experiencias de mujeres con diversidad funcional dentro del mundo laboral. Los estudios ahondan en las situaciones de acoso laboral o “acoso psicológico”, la doble discriminación experimentada en espacios de trabajo o en procesos de inserción laboral, como también, analizan la influencia de las familias dentro de esos procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional.

En particular, conviene subrayar los aportes de Pineda y Luna (2018), quienes exploraron las intersecciones entre género y discapacidad, como dos órdenes de discriminación social presentes en la inclusión laboral y las condiciones de trabajo de las mujeres con diversidad funcional en Colombia. Sus resultados evidencian que las dinámicas laborales de dicha población se caracterizan por la presencia de mayores barreras actitudinales y espaciales, en comparación con las condiciones laborales de los hombres con diversidad funcional.

Dichas barreras inciden en la discriminación y exclusión de las mujeres con diversidad funcional en los procesos de contratación; en sus bajas remuneraciones y en un menor acceso a trabajos calificados, así como, en una mayor sobreprotección familiar y en su segregación a trabajos feminizados, vinculados principalmente al cuidado y atención de la diversidad funcional.



Lo anterior, concuerda con las investigaciones de Calvo (2019), Cruz (2018) y Prieto (2005), cuyos resultados señalan que dichas expresiones son producto de una doble, e inclusive, múltiple discriminación que afecta las mujeres con diversidad funcional, y con mayor intensidad, a aquellas con diversidad cognitiva.

Sin embargo, Pineda y Luna (2018) critican ese concepto de “doble discriminación” y recomiendan el término “*discriminación gendiscap*” (gendisability), para así vislumbrar que las discriminaciones que sufren las mujeres con diversidad funcional no son una sumatoria de condiciones sociales, ni la superposición de la diversidad funcional sobre el género y viceversa. Por el contrario, las discriminaciones laborales por *gendiscap* refieren a realidades situadas, complejas, dinámicas y diferentes entre sí, por lo que se debe articular las distintas manifestaciones de situaciones de discapacidad basadas en la diversidad funcional y el género, dentro de cada contexto laboral en el que se inserta una mujer con diversidad funcional.

Frente a esto, resulta imperativo recuperar también el conocimiento sobre las condiciones de acceso y permanencia laboral desde una perspectiva de género. De manera que se destacan los estudios realizados por Brenes (2018), Morales y Segura (2018), Alfaro y López (2017), Gómez y Mora (2016), Blanco y Quirós (2013), los cuales profundizan en las vivencias de las mujeres en su inserción y continuidad en trabajos masculinizados, en microempresas, en el sector formal e informal, así como, en las barreras y factores determinantes de movilidad laboral que influyen en el acceso al trabajo de las mujeres en Costa Rica.

Dichas investigaciones realizadas desde Trabajo Social, Orientación y Sociología parten del reconocimiento de la estructura patriarcal que define parámetros diferenciados para el acceso y condiciones de trabajo de las mujeres y hombres. Esto corresponde a una división sexual del trabajo, en tanto existe una distribución jerárquica de las tareas, profesiones y estereotipos en función del sexo, de modo que los “trabajos de mujer” o feminizados se centran en el cuidado y el servicio a otros, siendo además considerados como inferiores.

En consecuencia, las investigaciones hallaron que se desvaloriza el trabajo remunerado y no remunerado de las mujeres, lo cual se refleja en la desigualdad salarial, desestimación de sus credenciales, mayor subordinación profesional, desprotección social, acoso laboral y sexual y la invisibilización de la triple jornada (pública-privada-personal). Ante esto, se reduce la calidad de

los trabajos de las mujeres y se coloca un “techo de cristal” para su movilidad laboral, lo cual provoca mayores tasas de informalidad y desempleo femenino, que vulnerabilizan el derecho de las mujeres al trabajo y al acceso a mejores condiciones de vida.

En respuesta a ello, los hallazgos de Morales y Segura (2018) encontraron barreras para la inserción laboral de las mujeres, las cuales se vinculan con bajos niveles educativos, la monoparentalidad y la ruralidad. De ahí que las recomendaciones para una mejor y amplia participación laboral de las mujeres en Costa Rica son: el emprendedurismo, mantener dinámicas de corresponsabilidad y contar con calificación técnica. Lo anterior se resume en las principales recomendaciones de todos los estudios sobre la inserción y permanencia laboral de las mujeres: incentivar a las pymes (micro, pequeñas y medianas empresas), brindar alternativas de cuidado, licencias de paternidad y garantizar el acceso a la educación de todas las mujeres.

En síntesis, los estudios mencionados sobre procesos de trabajo de las personas con diversidad funcional, mujeres con diversidad funcional y mujeres muestran una tendencia conceptual de los procesos de trabajo desde una perspectiva de derechos humanos, según los estudios de Badilla (2018), Chaverri (2011), Ballesteros y Vega (2001). En estos se determina al trabajo como un derecho y medio para la inclusión social, ya que motiva el desarrollo de habilidades de organización, interacción con miembros de la comunidad, desarrollo de actitudes, conocimientos, responsabilidades y la contribución productiva, configurándose así, como una plataforma para potenciar la participación social, la vida independiente y el acceso a otros derechos.

Dentro de esta tendencia sobresale la investigación de Blanco y Quirós (2013), desde la cual se circunscribe el trabajo como un derecho emancipador para las mujeres, concordando con Chaverri (2011), quien cuestiona la definición tradicional del trabajo orientada a la producción de bienes, principalmente ante la invisibilización de otras formas de trabajo, como las labores del hogar, donde se realizan múltiples tareas que no están reguladas como el trabajo formal. Por ello, Chaverri (2011), Badilla (2018) y Ballesteros y Vega (2001) enfatizan en la diferencia entre el trabajo y el empleo, refiriéndose a este último, como toda actividad laboral de tipo mercantil, remunerada y regularizada jurídicamente.

Por otro lado, se reconoce una segunda tendencia sobre el trabajo como categoría fundante del ser social, la cual se encuentra en constante cambio y responde a un contexto social, económico y político determinado, tal y como evidencian Alfaro y López (2017), Blanco y Quirós (2013) y Chaverri (2001). Sus estudios concuerdan que el trabajo en la sociedad capitalista se configura como una relación de intercambio salarial y de mercantilización de la fuerza de trabajo para la producción y reproducción social, enajenando así la relación ser humano-naturaleza a formas de trabajo como la informalidad, los emprendimientos, la subcontratación y el desempleo, que afectan en mayor grado a las mujeres con diversidad funcional.

Sin embargo, la dialéctica del trabajo permite comprenderlo como “una actividad crítica, productiva y material con carácter instrumental y emancipador” (Blanco y Quirós, 2013, p. 58), de manera que el trabajo resulta un medio para la transformación de las condiciones de vida de las mujeres con diversidad funcional. De ahí que los estudios encontraron la necesidad de acciones afirmativas y políticas nacionales e institucionales con enfoque de género y perspectiva social de la discapacidad para facilitar la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, especialmente ante su exclusión social.

A partir de esto, las investigaciones de Brenes (2018), Mendoza y Rodríguez (2017), y Ballesteros y Vega (2001) hacen énfasis en el trabajo como fenómeno humano y social. De esa forma, se puede concebir el trabajo como una mediación primaria y fundamental en el proceso de satisfacción de necesidades y de reproducción de la humanidad, tanto de hombres y mujeres, que a su vez crea relaciones sociales y de poder. Por ello, ese carácter social refiere a la reproducción histórica de estructuras de orden capitalista y patriarcal, las cuales tienden a interactuar y segregar, de manera particular, a las mujeres con diversidad funcional.

Agregando a esto, sobresale que la mayoría de los estudios nacionales sobre procesos de trabajo de las personas con diversidad funcional y mujeres parten de una metodología cualitativa, con alcances de carácter exploratorio o descriptivo, lo cual solo permite comprender el desarrollo de casos específicos de mujeres y personas con diversidad funcional en el ámbito laboral. Ante esto, se evidencia un vacío en el conocimiento situado y particular a nivel nacional sobre los procesos de trabajo, y principalmente, de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional. Sin embargo, los estudios internacionales que abordan dicha población y temática

laboral comparten como tendencia metodológica, el uso entrevistas semiestructuradas o de profundidad, con el fin de aprehender desde las voces y testimonios de las poblaciones vulnerabilizadas, aquellos procesos, condiciones y formas de trabajo en las que se desenvuelven.

**Tabla 2. Síntesis de los hallazgos principales: Procesos de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional**

<b>Categorías halladas</b>	<b>Autorías</b>	<b>Metodologías imperantes</b>	<b>Principales hallazgos</b>
Trabajo y personas con diversidad funcional	Badilla (2018), Chaverri (2011), Mendoza y Rodríguez (2017), Ballesteros y Vega (2001), Chaves (2016), Canossa (2020), Hernández, Hernández y Vives (2019), Míguez, Gómez y Pinato (2015), González (2019), Nieto y Peña (2018), Martínez y Orjuela (2019), Oscco (2018), Alfaro & Vásquez (2019), Hernández, Hernández, y Vives (2019), Scharagrodsky (2017)	Cualitativa de carácter exploratorio y descriptiva Técnicas: Entrevistas semiestructuradas y a profundidad	Educación/formación como impulsor Familia como factor protector de la inserción laboral El trabajo como un derecho de todas las personas, siendo una actividad cotidiana que permite desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas para la existencia humana. Presencia de barreras actitudinales basadas en estereotipos referentes a la inserción de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral. El trabajo permite el acceso a otros derechos fundamentales para la satisfacción de necesidades básicas y el desarrollo de potencialidades.
Trabajo y mujeres con	Villa (2019) Calvo (2019)	Cualitativa de carácter exploratorio	Discriminación laboral basada en Gendiscap. Diferente intensidad de

diversidad funcional	Cruz (2018) Pineda y Luna (2018) Pietro (2015)	y descriptiva. Enfoque interseccional, de género, modelo social y diversidad funcional. Técnicas: Entrevistas a profundidad, historias de vida, estudio de caso.	discriminación directa o indirecta según tipo de diversidad funcional Familia y educación como principales potenciadores o barreras de la inserción laboral como proceso vital Sobreprotección como violencia/barrera contra los derechos al trabajo, autonomía e independencia Mayores índices de acoso laboral y desempleo.
Trabajo y mujeres	Brenes (2018), Morales y Segura (2018), Alfaro y López (2017), Gomez y Mora (2016), Blanco y Quirós (2013)	Mixtas. Enfoque de género. Técnicas: Entrevistas a profundidad Cuantificación del contexto macro y descripción cualitativa o mixta del contexto micro de análisis	Desigualdad y discriminación laboral basada en género: Mujeres con menor calidad de empleo, mayor desempleo e informalidad. Falta de educación y corresponsabilidad como obstáculos para la inserción laboral. División sexual del trabajo determinante de las relaciones laborales. Invisibilización de triple jornada. Ausencia de enfoque de género en políticas públicas de empleo.

Fuente: Elaboración propia

### 2.3 Balance de hallazgos

Como resultado de la revisión bibliográfica, se identifica que la mayoría de las investigaciones realizadas en torno a la temática, provienen del área de las Ciencias Sociales y de disciplinas como Trabajo Social, Sociología y Psicología. Por su parte, la mayoría de las investigaciones realizadas en torno a la temática de trabajo y discapacidad o diversidad funcional, abordan la población con diversidad funcional como un colectivo social homogéneo que enfrenta las mismas expresiones de desigualdad laboral, invisibilizando así las voces y experiencias de las

mujeres, quienes, frente a un sistema patriarcal y capitalista, se encuentran en una posición de vulnerabilización particular.

Sin embargo, el Estado de la Cuestión permite a esta investigación, reconocer algunas de las barreras sociales y formas de violencia y discriminación basadas en la diversidad funcional que limitan el acceso al derecho a un trabajo digno de la población con diversidad funcional, tales como: la naturalización de la violencia de género y contra las mujeres, la falta de accesibilidad, la sobreprotección familiar, entre otros. Aun así, el tema en cuestión deviene un tópico de relevancia que requiere de su profundización, especialmente, desde los testimonios de las mujeres con diversidad funcional a nivel nacional.

En esta línea, se encuentra un vacío en el abordaje de la temática de trabajo y mujeres con diversidad funcional a nivel nacional, pues, aunque se recuperan investigaciones en torno a este tema de interés, estas se desarrollan en la esfera internacional, por lo cual resulta pertinente hacer una lectura de la realidad costarricense, desde una metodología centrada en las voces de las mujeres con diversidad funcional. No obstante, estas investigaciones internacionales se convierten en referencias importantes y arrojan datos para el análisis de la investigación que se desea llevar a cabo, puesto que demuestran la necesidad de visibilizar las violencias que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, y en este caso en particular, en reconocer las barreras que impiden el acceso al trabajo como un derecho humano.

Finalmente, se observa que algunas investigaciones se aproximan al objeto de estudio de interés, sin embargo, lo realizan a partir de categorías de análisis distintas, por lo que se identifica un vacío en el análisis interseccional, en relación con las categorías de violencia, género, diversidad funcional y trabajo que se pretenden abordar. A razón de lo anterior, se determina pertinente aportar a ese déficit mediante la producción de conocimiento desde Trabajo Social e investigación desde las Ciencias Sociales por medio del tema planteado, sin dejar de lado los aportes del Estado de la Cuestión sobre la conceptualización y análisis de dichas categorías desde los estudios revisados, que brindan una comprensión crítica e integral de las mismas para esta investigación.

### **3. Planteamiento del objeto y problema de estudio**

#### **3.1. Objeto**

Expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional visual, cognitiva, física y auditiva en sus procesos de acceso al trabajo en Costa Rica.

#### **3.2. Justificación del objeto**

A partir del Estado de la Cuestión y la realización de entrevistas preliminares a mujeres con diversidad funcional sobre sus procesos de acceso al trabajo, se evidenció una serie de dinámicas que impiden su pleno acceso a dicho derecho. Entre ellas se rescatan: el incumplimiento de políticas de accesibilidad, la dilatación de los procesos de contratación, la limitación de oportunidades laborales a cuotas de participación, así como, la desvalorización general de las capacidades profesionales y personales de las personas con diversidad funcional.

Lo anterior, se intensifica de manera negativa en las experiencias de las mujeres con diversidad funcional, y especialmente, en aquellas con diversidad cognitiva, ya que los prejuicios de las personas empleadoras limitan sus oportunidades de adquisición de experiencia y acceso real al trabajo<sup>2</sup>. De ahí que la exclusión del mundo del trabajo es considerada por las mujeres con diversidad funcional como un producto de actos de discriminación o formas de violencia, que devienen barreras sociales, actitudinales y administrativas, las cuales surgen principalmente en el momento de acceso a su derecho al trabajo. Por esto, la presente investigación se concentra en el estudio de dichas manifestaciones de violencia presentes en los procesos de acceso al trabajo que obstaculizan la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional.

En esta línea, aunque las mujeres interactuantes reconocen la influencia del factor individual y funcional, ellas mismas recalcan que la “discapacidad” es una condición o situación social, por lo que existe la posibilidad de transformar tales condiciones de acceso al trabajo, mediante la sensibilización de las personas e instituciones sobre la diversidad funcional y la disposición de ajustes necesarios dentro de estos procesos<sup>3</sup>. Por lo tanto, deviene importante partir del reconocimiento de las diferencias, lo cual se traduce en la valoración del arco de

---

<sup>2</sup> D. Segura, comunicación personal, 05 de agosto de 2020; D. Solano, comunicación personal, 09 de septiembre de 2020.

<sup>3</sup> Idem.

funcionalidades que poseen las personas, ya que las diferencias no son en sí mismas una situación de discapacidad constante y permanente, sino el reflejo de la diversidad humana.

Por consiguiente, se reconoce a las mujeres desde su diversidad funcional, al mismo tiempo que se visibiliza las situaciones de discapacidad que enfrentan. De modo que esta investigación pretende recuperar y estudiar desde sus voces las expresiones de violencia que les afectan, con el fin de generar cambios en los procesos de acceso al trabajo, procurando reconocer la diversidad humana en un espacio donde históricamente no se ha alcanzado, en aras de evitar cualquier acción discriminatoria.

Por otro lado, los discursos de las mujeres interactuantes muestran también las manifestaciones de violencia de género o contra las mujeres, dentro de sus procesos de acceso al trabajo, a razón de las barreras actitudinales inherentes al sistema patriarcal-homogeneizador. Pues su lógica, exponen Piedra y Esquivel (2012), “se basa en jerarquías y desigualdades de diferentes índoles que estimulan la opresión de las mujeres, tanto en el ámbito privado como el público” (p. 21). Es decir, la estrategia de ataque proviene de las estructuras y, por lo tanto, su esencia es el control que somete, excluye, violenta y denigra a las personas que han sido colocadas en situaciones de vulnerabilidad.

De ahí que según los datos de la ENADIS (2018), un 61,86% de las mujeres con diversidad funcional mayores de 18 años manifiestan haber sido víctimas de violencia. Por ello, resulta trascendental el acercamiento a este objeto de estudio, puesto que se busca la visibilización y deconstrucción de las estructuras capitalistas y patriarcales que tienen como consecuencia la naturalización de la violencia hacia las mujeres y, en este caso en particular, hacia las mujeres con diversidad funcional. Lo anterior, explica Piedra (2020), parte de la realidad y comprensión de este tipo de violencia como “una cuestión política, social, cultural, económica y de Derechos Humanos. [En donde] Un primer paso, es hacer visible la violencia contra las mujeres en todas sus formas y desde una visión integral” (p. 109).

Asimismo, se comprende que esta violencia no sólo se manifiesta, sino que está normalizada y justificada en el carácter sexista y capitalista de la sociedad patriarcal. Esto se refleja en cómo las mujeres con diversidad funcional se ven afectadas de múltiples maneras, haciendo que la violencia contra ellas sea interseccional, entendiendo que la reproducción de las



desigualdades en el acceso a los recursos y el desarrollo de las mujeres es multicausal, pero tiene su raíz en la división sexual del trabajo, que histórica y culturalmente, ha asignado de forma diferenciada capacidades y destrezas a hombres y mujeres, así como, la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. (COMESCO, 2018, p. 22).

Generando de esa manera, múltiples barreras que determinan también las oportunidades de acceso laboral de las mujeres con diversidad funcional.

A pesar de la cuantificación estadística de la violencia contra las mujeres a nivel mundial y país, existe un vacío cualitativo en estos estudios, puesto que no se contempla “La incidencia y la vulnerabilidad a ser víctima de violencia aumenta si se es una mujer migrante, con discapacidad, trans, lesbiana, bisexual e intersexual, indígena, rural, periurbana, adulta mayor, en condición de pobreza, entre otras” (COMESCO, 2018, p. 39). Dichas categorías en relación con la violencia no se valoran a profundidad en términos estadísticos, por ende, se debe generar conocimientos que aporten a este vacío y brinden un sustento teórico, académico y social, de manera que contribuya en la construcción investigaciones que valoren dichas categorías determinantes y, con ello, generen espacios libres de violencia para las mujeres; en este caso, desde la particularidad de su diversidad funcional en el acceso al trabajo.

### **3.3. Problema de estudio**

*¿Cómo se manifiestan y articulan las expresiones de violencia social que resisten las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica?*

Al reconocer la existencia de violencia en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional entrevistadas, es importante visibilizar las múltiples maneras en las cuales esta se reproduce, ya que la violencia muta de manera histórica y, también, de acuerdo con las características específicas de cada una de las mujeres que la vivencia. Es decir, se torna fundamental partir de las experiencias de vida de las mujeres con diversidad funcional y visibilizar sus luchas y resistencias desde sus cuerpos, espacios y cotidianidad.

Sin embargo, aunque existe un marco normativo en defensa de los derechos de todas las poblaciones, aún persiste la transgresión de estos a personas que no cumplen los estándares demandados por el sistema capitalista y patriarcal, tal y como sucede con las mujeres con diversidad funcional. Por tanto, argumenta Gándara (2015), es esencial

superar el error de creer que toda referencia a los derechos humanos está animada por una intencionalidad crítica; los derechos humanos no son críticos per se. Los derechos humanos pueden, pues, servir a una praxis de liberación, o bien ser útiles para legitimar y reforzar procesos de opresión. El discurso de los derechos es un ámbito de disputa, de lucha de poder, pudiendo resultar funcionales o no a los procesos de lucha que llevan adelante los distintos sujetos sociales. (p.78).

De ahí que, al aproximarse al problema de estudio, se busca evidenciar la vulnerabilización de los derechos de las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, reconociendo este último, como un derecho cuyo pleno disfrute es condicionado por la violencia que enfrenta dicha población. Ante esto, es indispensable analizar, desde un enfoque interseccional, las demandas que ellas plantean, para así comprender su realidad y sus necesidades. Esto sin dejar de lado que la violencia es un asunto estructural, y, por ende, debe existir una apropiación del espacio para visibilizar las vivencias de las mujeres con diversidad funcional en busca de la reivindicación de sus derechos y luchas.

#### **4. Objetivos de la investigación**

##### **4.1. Objetivo general**

1. Comprender las expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional visual, cognitiva, física y auditiva, a través de los relatos sobre sus procesos de acceso al trabajo en Costa Rica en el periodo 2011-2021.

##### **4.2. Objetivos específicos**

1. Reconstruir la respuesta estatal en materia de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, frente a las barreras sociales y situaciones de discriminación que

viven en Costa Rica, en particular las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo.

2. Identificar las expresiones de violencia contra un grupo de mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo durante el periodo de estudio.
3. Analizar desde un enfoque interseccional cómo convergen las expresiones de violencia social dentro de los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional interactuantes en la investigación.

## **5. Aproximación teórico-metodológico: Marco referencial**

En este apartado se desarrolla el *Marco Referencial* vinculado a las expresiones de violencia que resisten las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo. Esta selección de categorías responde a los datos preliminares recuperados, mediante entrevistas a mujeres con diversidad funcional, para la construcción de la presente propuesta. Por lo tanto, las siguientes categorías constituyen una referencia para interactuar con el objeto de estudio de interés, empero, no corresponden a las explicaciones definitivas sobre el fenómeno a investigar, debido al carácter inductivo del proceso, ya que puede surgir nuevas categorías o aproximaciones significativas sobre las mismas.

### **5.1. Acceso al trabajo como derecho humano**

El trabajo se remonta a tiempos históricos respondiendo al movimiento de la realidad, la cual es objetiva, material y cambiante, según Lukács (2003), siendo entonces el trabajo un elemento fundamental de la experiencia humana que se encuentra en constante transformación. De esta manera, el trabajo a lo largo de la historia ha sido comprendido de diversas maneras, en este apartado se hará referencia, desde una perspectiva histórico-crítica, a tres vertientes teóricas que permiten un acercamiento a esta categoría.

En primer lugar, se aprehende el trabajo como la categoría fundante del ser social, es decir que, a través de este se da la conciencia y, con esto, se trasciende la reproducción específicamente biológica a una reproducción social. Según Netto (2012), el ser social y la sociabilidad resultan

elementalmente del trabajo, ya que este construye la praxis, en otras palabras, es un proceso que se mueve por las contradicciones, lo cual conduce a una creciente y constante complejidad.

De esa manera, se marca la diferencia entre otros animales y el género humano, siendo el trabajo y, por ende, la conciencia, un acto creador que designa “al hombre que trabaja, como un ser que da respuestas” (Lukács, 2003, p. 134). De manera que el trabajo se convierte en una actividad sustantiva del género humano, para tener una existencia real, respondiendo a las necesidades básicas o elementales.

Por lo anterior, desde la discusión de la ontología del ser social, la mediación fundamental de la sociedad es el trabajo. Desde esta perspectiva, el trabajo ejerce una fuerza en términos de acción para transformar la naturaleza, con el objetivo de satisfacer sus necesidades primordiales. Dentro de este accionar subyace un proceso teleológico, el del trabajo orientado a un fin, de manera que el trabajo está formado por posiciones teleológicas que ponen en funcionamiento series causales, donde este es una actividad fundamental que deviene del intercambio entre el género humano y la naturaleza (Lukács, 2003).

Siendo la génesis de la conciencia un elemento trascendental en el trabajo, desde la óptica ontológica marxista, la conciencia no es instintiva, sino que está relacionada con un esfuerzo intelectual y de reflexión. Por eso, “cuando se afirma que la conciencia refleja la realidad, y sobre esa base se hace posible intervenir en esa realidad para modificarla, se quiere decir que la conciencia tiene un real poder en el plano del ser” (Lukács, 2003, p. 232). Por todo lo anterior, el trabajo es la categoría fundante del ser social, ya que es el proceso por el cual el género humano se reproduce en determinadas formas de sociedad, mediante procesos de sociabilidad que refieren a todas las formas de existencia real que se dan a partir del proceso de trabajo.

En contraste, en el trabajo abstracto, se pasa de un accionar generador de conciencia, a uno alienante enmarcado por el modelo de producción capitalista. Siguiendo los aportes de Marx (2010), en la expresión capitalista, el proceso de trabajo es un proceso entre cosas que el capitalista ha comprado. Por ello, cuando el capitalismo aparece, el trabajo o la fuerza de trabajo que le pertenecía al género humano, en las formas de trabajo más simples, pasa a ser comprada por el capitalista.

De esta manera, el trabajo como acción creadora ya no se realiza con el fin de crear un producto que responda solamente a la necesidad, por lo que, explica Bramdt en Castillo y García (2001), “el trabajo pierde su rol socio constituyente y no es considerado como fundamento y sujeto del proceso de socialización. Su significatividad, que la tiene, queda ahora sobre determinada por su lugar en la lógica generalizada de la forma valor” (p.4). En consecuencia, solo por medio de la venta de la fuerza de trabajo, las personas que no poseen los medios de producción adquieren los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas, a través de la obtención de un salario.

Es necesario señalar que existen varias manifestaciones de trabajo, en esta investigación se tomarán en cuenta aquellas actividades que se circunscriben al mercado laboral que poseen, como común denominador, una remuneración económica. Desde esta base, algunas personas autoras teorizan sobre la trayectoria biográfica laboral o ciclos del trabajo. De acuerdo con Alonso (2004), los ciclos biográficos del trabajo se comprenden como formas de largas trayectorias estables en torno a un único trabajo por una persona desde su incorporación al mundo laboral hasta la jubilación.

De esta conceptualización subyacen varios esquemas de pensamiento como el modelo de biografía laboral fordista, en el cual se resalta “un trabajo continuo, a tiempo completo y de duración indefinida, un empleo de por vida con posibles cambios en las mismas condiciones de cualificación y contratación” (Alonso, 2004). De este modelo surgen tres etapas del ciclo del trabajo marcados por las etapas de la vida, estos son: el periodo de educación (juventud), producción (adulthood) y por último la jubilación (vejez).

Desde finales del siglo XX, el concepto de trabajo se ha encaminado a una concepción de empleabilidad individualizada y menos colectiva. Esto representa que el ciclo del trabajo se modifica para ajustarse más a la demanda del mercado en una sociedad altamente regularizada por la competitividad y la informalidad. Por lo cual, el ciclo del trabajo ya no es a largo plazo, como en el modelo fordista, sino está mediado por una valoración constante de competencias cada vez más amplias, técnicas, psicológicas y sociales que busquen ampliar la productividad (Alonso, 2004).

Ante esto, se hace difícil establecer etapas lineales del proceso cíclico del trabajo como situación regular, debido a la escasa posibilidad de desarrollar un proyecto de vida laboral seguro a largo plazo (Alonso, 2004). Por lo cual, basado en estas transformaciones del mundo del trabajo, se resaltan dos momentos de la trayectoria laboral, estos son el acceso que refiere al proceso de búsqueda y posibilidad de selección, y a la relativa e intermitente permanencia mediada por las fluctuaciones del mercado.

Ante ese contexto de incertidumbre laboral, es necesario reconocer que el acceso al trabajo remunerado se configura como un derecho fundamental de todas las personas y, por lo tanto, en una obligación del Estado para crear políticas públicas que garanticen la inserción al mismo (Vidal y Cornejo, 2006). Esto porque el trabajo se concibe como un medio para la supervivencia humana, y como una actividad con la cual las personas forjan su identidad en un medio socializador, ya que como afirman Aizpurúa y García, citados por Vidal y Cornejo (2016), el acceso al trabajo “se ha erigido, en la sociedad contemporánea como un elemento decisivo en el proceso de [inclusión] social y participación comunitaria de la ciudadanía” (p. 112).

Por lo anterior, se reconoce el trabajo como una actividad cotidiana que permite desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas que potencian la autoconstrucción, configurándose como un elemento fundamental de la existencia humana. Además, el acceso al trabajo permite la aproximación y disfrute de otros derechos fundamentales para la satisfacción de necesidades básicas y el desarrollo de potencialidades (Ballesteros y Vega, 2001). En consecuencia, el acceso al trabajo implica entonces un proceso para el disfrute de los derechos de las personas con diversidad funcional, favoreciendo la interacción de estas con las personas miembros de su comunidad; desarrollando además actitudes, conocimientos y responsabilidades que influyen en el crecimiento de su autonomía e independencia personal (Ballesteros y Vega, 2001).

Sin embargo, la continua exclusión del mundo del trabajo, según Chaverri (2016), reproduce la “exclusión social y profundiza la situación de los grupos sociales más vulnerables, entre ellos, el de las personas con discapacidad” (p.60). Se resalta así que los procesos de acceso al trabajo de personas con discapacidad históricamente han sido marcados por barreras actitudinales a nivel familiar y social, de accesibilidad física, e incluso, rodeados de mitos y estereotipos que han obstaculizado a las personas con diversidad funcional acceder al trabajo y a

los derechos que derivan del mismo (Chaverri, 2016). Además de ello, esas dinámicas de exclusión invisibilizan ciertas formas de trabajo a pesar de su valor social, tal y como es el trabajo doméstico o del hogar no remunerado y, generalmente, feminizado. Cabe resaltar que, pese a su importancia en la vida social, este no será tomado en cuenta como parte de este objeto investigativo.

Por consiguiente, en la presente investigación se comprenderá, principalmente, el proceso de acceso al trabajo remunerado fuera del hogar desde un enfoque de derechos humanos, reconociéndose como un elemento central para la existencia humana que se configura como plataforma para el acceso a otros derechos fundamentales. De ahí la importancia del reconocimiento del trabajo como un factor trascendental en el desarrollo y autonomía de las personas con diversidad funcional, debido a que la garantía del derecho al acceso del trabajo incide en su participación en la esfera social potenciando sus habilidades y destrezas.

Por lo tanto, el presente estudio prioriza el análisis del proceso de acceso al trabajo, pero no descarta la valoración de la posible permanencia laboral de las mujeres con diversidad funcional. Lo anterior, en vista que este último elemento se ha ampliamente abordado en otras investigaciones, por lo que el énfasis de este estudio se concentra en las experiencias y testimonios de las mujeres con diversidad funcional sobre sus procesos de acceso al trabajo en un mundo dominado por la violenta normalización de lo socialmente diferente marcada por los estereotipos. En consecuencia, este colectivo se ha enfrentado a diferentes barreras sociales que limitan el acceso al trabajo como derecho humano, vulnerabilizando además otros derechos como se profundizará en el siguiente apartado.

## **5.2. Discapacidad como situación social y la diversidad funcional**

En miras a comprender la categoría discapacidad, resulta necesario vislumbrar el carácter histórico y cambiante de esta categoría, cuya evolución conceptual ha marcado la participación de dicho colectivo dentro de la sociedad. Según explica Hernández (2015), en la antigüedad aparece el modelo de prescindencia de la discapacidad, basado en ideales religiosos que conciben como objeto de castigo, caridad, mendicidad y eugenesia a las personas con diversidad funcional. Mientras que, a inicios del siglo XIX, surgen las posturas médico-rehabilitadoras, las cuales

homologan la discapacidad con la enfermedad, incidiendo en el diagnóstico y tratamiento individual, paternalista y normalizador de las personas con diversidad funcional.

Sin embargo, este último modelo es cuestionado en los años sesenta por el emergente activismo político del colectivo con diversidad funcional, que motivará los primeros pasos para la comprensión de la discapacidad desde un modelo de barreras sociales. De acuerdo con Palacios (2017), dicho movimiento sentó las bases para la construcción del modelo social de la discapacidad, el cual reconoce esta categoría como

la relación de un individuo con su entorno, en donde su funcionalidad está directamente relacionada con los ajustes aplicados al medio en donde se desenvuelve. Esto significa que la discapacidad no está en la persona que tiene alguna limitación, sino en la relación de esta persona con un medio que puede ponerle barreras y excluirla o, por el contrario, aceptarla y brindarle los ajustes para que pueda desenvolverse funcionalmente dentro de su medio físico y social. (Hernández, 2015, p. 50).

Es así como la discapacidad no es resultado de un padecimiento o atributo de la persona, sino que es producto de aquellas barreras actitudinales, físicas, económicas y políticas del entorno social que coloca a las personas en una situación discapacitante, impidiendo así su plena autonomía y participación social (Palacios, 2017).

Debido a esa base social, se afirma que cualquier persona puede enfrentar una situación o relación de discapacidad, por lo cual deviene imperativo ajustar el medio, a través de medidas que prevengan y eliminen cualquier forma de barrera o discriminación, con el objetivo de asegurar los derechos de las personas, específicamente, de aquellas con diversidad funcional. En esa misma línea, De Asís (2016) señala que la sociedad debe ser entonces la principal receptora de esas medidas y políticas para garantizar los derechos de las personas con diversidad funcional, ya que estos están “centrados en situaciones y no en identidades; los derechos de las personas con discapacidad son, en términos generales, los mismos derechos que posee cualquier persona” (p. 17).

De ahí que, el modelo social se vincula estrechamente con el enfoque de derechos humanos, puesto que reconoce los problemas o situaciones que viven las personas con diversidad funcional, como problemas de derechos humanos. Por lo tanto, las respuestas dirigidas a las



personas con diversidad funcional, como sujetas de derechos, deben basarse en los principios de igualdad y no discriminación, para así poder generalizar el ejercicio de los derechos humanos a todas las personas (Palacios, 2017; De Asís, 2016).

Además, Ramírez (2010) explica que es necesario garantizar la accesibilidad universal para ese disfrute generalizado de los derechos humanos, la cual hace referencia a esa “condición que cumple un ambiente, objeto o instrumento para ser utilizable por todas las personas, en forma segura, confortable y de la manera más autónoma posible” (p. 62). Por lo tanto, la accesibilidad exige la aplicación de ajustes razonables al entorno pensados en un diseño universal, es decir, apto para todas las personas y capaz de adecuarse a la variedad de barreras sociales y situaciones de discriminación que vulnerabilizan los derechos de las personas con diversidad funcional.

Igualmente, es necesario enfatizar en la eliminación o reducción del impacto de esas barreras, las cuales abarcan desde “obstáculos físicos y ambientales como obstáculos de índole cultural, psicológicos o cognitivos. La idea de barrera detrás de la accesibilidad universal no es una idea abstracta, sino que varía en relación con situaciones y sujetos” (De Asís, 2016, p. 77). Por ello, la definición de medidas y ajustes razonables debe tomar en cuenta la diversidad de funcionalidades de las personas, con el fin de potenciar su desarrollo de forma independiente en cualquier ámbito social, y entre ellos, el ámbito laboral.

Ante esto, Muyor (2019) expone que es fundamental comprender no solo la base social de la discapacidad, sino también, respetar las diferencias por medio del reconocimiento de la diversidad humana expresada en las mismas personas con diversidad funcional. Es así como las organizaciones y movimientos sociales de este colectivo, como el Foro de Vida Independiente (FVI), motivaron la aparición del modelo de diversidad, el cual brinda

una nueva representación social de la discapacidad que trata de visibilizar la diversidad como parte fundamental de la realidad humana. Este hecho nos obliga a aceptar la otredad de los cuerpos diversos y mirar hacia las estructuras sociales, políticas y económicas que actúan como barreras para la participación de las personas con diversidad funcional. (Muyor, 2019, p. 50).

Por esto, el modelo de diversidad pone el valor y énfasis en las diferentes funcionalidades y capacidades de las personas, con el objetivo de cuestionar esa organización social que segrega a los cuerpos, la cual se sostiene, explica Caminas (2015), en

una concepción antropológica y de la existencia normalizadora, que exalta los modelos estándar de perfección, olvida que todos somos dependientes, vulnerables y finitos, y subyuga a aquellos que difieren de la mayoría estadística a través de diferentes estrategias, por ejemplo, patologizando sus diferencias. (p. 83).

A pesar del reconocimiento de la discapacidad como construcción social, aún persiste esa percepción de la discapacidad como patología, deficiencia o situación no deseable, lo que provoca la vulnerabilización y desigualdad social entre las personas, haciendo de las diferencias y la diversidad razones de discriminación. En consecuencia, la discapacidad todavía se configura como una etiqueta o hecho que “define e identifica [a las personas] de por vida y en todos los contextos, y lo hace de forma problemática, inferiorizante, sufriente, victimizadora que es interiorizada por propios y extraños” (Caminas, 2015, p. 83), lo cual provoca una mirada de negativa y prejuiciosa sobre la persona con diversidad funcional. Por esa razón, todavía se observa discapacidad, donde solo hay “personas con discapacidad”, en lugar de exponer la situación de discapacidad o la sociedad discapacitante que vulnerabiliza y limita la participación “del otro”, y especialmente, de “las otras” con diversidad funcional.

De ahí que, la categoría de diversidad funcional resulta fundamental para el presente proceso investigativo, ya que se busca hacer ruptura con la visión totalizadora e individualizadora de la discapacidad. De manera que se mencionará la categoría discapacidad, como una situación social, en aras de manifestar y hacer hincapié en esa relación/interacción desigual que viven las personas con diversidad funcional. Mientras que la categoría diversidad funcional, aporta a esta investigación, el reconocimiento de las personas con diversidad funcional desde la valoración de sus diferencias y capacidades, es decir, desde y con su diversidad funcional física, sensorial, cognitiva, visual, etc.; intrínseca de la condición humana en general.

No obstante, es importante visibilizar algunos debates teóricos sobre la diversidad funcional como referente de análisis. Caminas (2015) plantea tres problemas en la aplicación de este modelo, el primero refiere a que el término induce a la consideración que toda deficiencia

como diversidad. Ante este cuestionamiento, es imprescindible resaltar que el modelo de diversidad funcional tiene como principio básico el considerar a las personas no como deficientes, sino como diversas sin generar una valoración positiva o negativa de la diversidad cognitiva, sensorial, auditiva, visual. De ese modo, expone Fuente-Camacho (2021), se logra demostrar la diversidad propia del género humano,

puesto que es “una realidad social que es variada, ya que todas las personas en mayor o menor medida hemos sido, somos o seremos, personas con diversidad funcional (infancia, adultez y vejez) y, en consecuencia, [con la diversidad funcional] se pueden cambiar las representaciones del imaginario colectivo y hacer de la sociedad un ámbito no discriminatorio. (p.7).

Por esa razón, el modelo reconoce que las diferencias son propias de la condición humana o pueden ser adquiridas a lo largo de esta experiencia, sin embargo, explica Palacios y Romañach (2006),

Las mujeres y hombres con diversidad funcional tienen que ver [también] con sociedades que, siendo intrínsecamente imperfectas, han establecido un modelo de perfección al que ningún miembro concreto de ellas tiene acceso, y que definen la manera de ser física, sensorial o psicológicamente, y las reglas de funcionamiento social. (pp. 106-107).

Por lo tanto, la diversidad funcional rompe con las ideas de perfección y normalidad, establecidas por el orden hegemónico social y por el concepto de mayorías meramente cuantitativas, para resaltar la diversidad de características humanas, pero que dadas las condiciones de entorno generadas por la “sociedad imperfecta”, las personas con diversidad funcional se ven obligadas a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, por medio de recursos de apoyo o a través de terceras personas (Palacios y Romañach, 2006) .

En cuanto a la segunda crítica al término de diversidad funcional, se alude a un problema de protección y justicia distributiva, en tanto ¿qué argumentos se sostienen para intentar corregir una deficiencia física, intelectual o del desarrollo, ante la terapia eficaz, razonable y sin riesgos, si todas ellas se valoran como diversidad? y ¿cómo se puede justificar la necesidad de apoyos?, si se considera que la manera de funcionar de cada persona no es mejor, ni peor (Caminas, 2015). En

respuesta a ello, es necesario comprender que el reconocimiento de la diversidad permite plantear acciones que garanticen la igualdad de acceso a los derechos humanos de todas las personas, especialmente ante la estructura social discapacitante que limita la participación social, y que, por lo tanto, debe ser ajustada mediante apoyos inmateriales como las terapias, o, técnicos como dispositivos que permitan la accesibilidad en los ámbitos cotidianos de todas las personas.

En esa misma línea, la tercera crítica apunta sobre la posible generalización que se puede incurrir al repensar que todas las personas son diversas, lo cual “difumina las diferencias hasta el punto de no reconocer las necesidades específicas de su colectivo (pérdida de identidad) y anular las prestaciones que le corresponden por ley” (Fuente-Camacho, 2021, p. 8), e invisibilizando así las situaciones específicas de discriminación y exclusión que vivencian el colectivo en cuestión. Sin embargo, el mismo reconocimiento de la diversidad permite no enfatizar en la situación de la persona, como se realiza en la utilización del término “persona con discapacidad”, sino aceptar el valor social de las diferencias y enfocarse en cada contexto o espacio que debe ser modificado para mejorar sus condiciones de vida.

Ante esto, es necesario un cambio en las estructuras sociales e interpretativas, principalmente del lenguaje, puesto que este

no solamente describe el mundo, sino que también lo crea; que el pensamiento es lenguaje y la conciencia básicamente lingüística. Y que el concepto persona con discapacidad no logra, aunque lo intenta gramaticalmente, referirse solo a una característica. Situar a la persona en primer lugar y adjetivar la deficiencia no ha logrado evitar que el concepto continúe otorgando una identidad primaria. (...) Por lo que, el término *persona con diversidad funcional* parece correcto. (Caminas, 2015, p. 83).

De esa forma, el modelo de diversidad funcional permite considerar la dignidad de las personas con diversidad funcional y exponer el origen social de las barreras que se desarrollan en diferentes ámbitos socioculturales y que reproducen vivencias de discapacidad (Fuente-Camacho, 2021). En suma, este reconocimiento de la diversidad permite visibilizar y distinguir otras condiciones sociales y culturales basadas en el género, clase, edad, etnia, entre otras que diversifican al mismo colectivo y evidencian las variadas experiencias de discapacidad que enfrentan las personas con diversidad funcional, y en particular, las mujeres de este colectivo.

Por lo tanto, como sujetas interactuantes de este estudio, deviene central ahondar en el siguiente apartado, en el género como otra construcción social que determina, al igual que la discapacidad, la vida de las mujeres con diversidad funcional.

### **5.3. Género como construcción social**

La comprensión de la categoría de género como parte no sólo del entramado social, sino también como constructo de este, conlleva a realizar una primera aproximación histórica. Según Madrigal y Sequeira (2019), el género como una construcción impuesta, aparece a partir de los procesos de colonización basados en el constructo patriarcal y sexista, el cual se acentúa con el desarrollo de la hegemonía burguesa blanca. Se entiende entonces el género como un determinante en la división y categorización humana de una sociedad patriarcal y sexista, donde hay un acomodo vertical de poder, en el que el género femenino se encuentra abajo y el masculino en la posición superior.

De este contexto patriarcal surge, además, la necesidad de realizar la conceptualización de “hombre” y “mujer”, que Fernández (2004) describe como “construcciones sociales intencionales que condicionan tanto la vida personal y social de los individuos como la propia dinámica del sistema social” (p. 2). Por lo tanto, estas construcciones son intencionadas, es decir, el género, más que un componente biológico como el sexo, deviene un componente social que determina la vida y las condiciones de cada individuo en la sociedad, por medio de roles de género.

En esa misma línea de comprender la categoría de género y subcategorías de este como una construcción social, Rodríguez, Romero y Vargas (2003) agregan a ese carácter a la discapacidad, y exponen que “El género y la discapacidad son construcciones sociales basadas en las representaciones ideológicas y simbólicas hegemónicas de la sociedad, que pueden ser modificadas en pro de la igualdad” (p. 170). Es decir, no son condiciones sociales inmutables, sino que pueden ser transformadas. Con lo anterior, se expone que, el género se permea de simbolismos, prácticas e ideas (mutables) que caracterizan lo que es y hace cada persona, así como, lo que puede ser y hacer; punto donde la exclusión y la discriminación se profundiza.

Además, Lagarde (1996) explica que “El género, expresa, las diferencias socioculturales que existen entre mujeres y varones en determinados periodos históricos y culturales y que son

impuestas por determinados sistemas de organización política, económica, cultural y social, y por tanto son modificables” (p. 9). Ante esto, se concluye que el contexto histórico, geográfico y cultural es determinante en cómo se construye el género y cómo se vivencia en cada sociedad y, que, si bien son diferencias o construcciones intencionadas, también son configuraciones sociales posibles de transformar. Sobre estos condicionamientos y asignaciones, Cabral y Samudio (2005) señalan que comprender las desigualdades entre hombres y mujeres desde la perspectiva de género,

supone un esfuerzo teórico/crítico para repensar/nos más allá de los estrechos límites de los estereotipos, esquemas de género, roles y pautas de comportamiento asignadas como fijas e inmutables para cada sexo por la racionalidad dominante; (...), sin perder de vista que la subordinación de las mujeres forma parte de la misma lógica dominante que subordina y oprime a ambos géneros (p. 240).

Es por lo anterior, que es necesario incorporar la categoría género, pero desde la perspectiva de las mujeres implica “poner fin a la “historia de una exclusión” para sacar a la luz su protagonismo social en todos los tiempos y, no menos importante, las raíces o permanencia histórica de algunos de los problemas fundamentales en las relaciones hombre–mujer en las sociedades actuales” (Fernández, 2004, p. 1). Y con ello poner también a la luz la exclusión categórica de las mujeres con diversidad funcional.

#### **5.4. Violencia estructural desde la perspectiva de género**

Ahora bien, al comprender la categoría de género desde la posición de las mujeres, se visualiza la situación de desventaja en la que son colocadas, debido a la opresión que ejercen las estructuras sociales, políticas y económicas sobre ellas. Esto se traduce en múltiples manifestaciones de violencia que se vivencian de manera distinta en la vida cotidiana de cada una de las mujeres, de ahí la importancia de comprender la violencia desde un enfoque teórico. De una manera muy concreta, se entiende por violencia al

uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho, o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de

causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (OMS, 2002, párr. 6).

Sin embargo, es importante resaltar que existen múltiples formas en que se manifiesta la violencia, las cuales responden a diferentes contextos y particularidades de cada época. Es decir, la violencia posee un carácter histórico y se amolda a las demandas e intereses de la realidad política, económica y social de un momento determinado. Asimismo, la violencia responde a una base estructural, pues según La Parra y Tortosa (2003), se reconocen “aquellas situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa” (p. 57).

En otras palabras, se entiende por violencia a todas aquellas acciones que estratifican, discriminan y vulnerabilizan la calidad de vida de cualquier persona, según sus particularidades. De ahí que esta debe ser comprendida como un constructo social que afecta a todas las personas de manera diferente, como una herramienta de los modelos de producción y sistemas de socialización para ejercer poder y mantener el control social. Por tanto, es de suma importancia reconocer las estructuras para comprender la violencia que surge al unir dos categorías teóricas como el género y la discapacidad.

Tal y como mencionan Gúezmes, Palomino y Ramos (2002), la violencia “cambia de rostro en diferentes épocas, no sólo porque responde a la dinámica relacional presente en su particular espacio de producción y manifestación, sino porque, a su vez, es valorada, interpretada y explicada desde la cultura social y científicamente de manera diferente.” (p. 290). Es decir, esta se adapta y moldea a las necesidades específicas de quienes se encuentran ejerciendo el poder; un ejercicio del poder que responde a los intereses del patriarcado y capitalismo.

Ante esto, resulta primordial comprender la violencia desde el enfoque de género, ya que no solo se trata de una violencia que atenta contra la integridad y bienestar de una persona o colectivo, sino que es una forma específica de violencia, de carácter estructural, direccional y asimétrica, ejercida mayoritariamente por los hombres o el orden patriarcal contra las mujeres. Además, explican Rodríguez, Sandoval y Solano (2013), las manifestaciones de esta violencia contra las mujeres van más allá de los daños físicos o psicológicos que esta pueda causar, su fin

es el control que somete y que aliena las vidas de los grupos de mujeres que han sido oprimidas a lo largo de la historia.

De modo que es un tipo de violencia respaldado por el modelo de producción y sistemas sociales y, por tanto, representa una amenaza para aquellos grupos que han sido históricamente vulnerabilizados y discriminados por el sistema como una estrategia de control y segregación social, especialmente de las mujeres. Estas han sido colocadas en dicha situación de vulnerabilidad y segregación, donde sus vidas y sus cuerpos han sido objeto de conquista e instrumento de control. En consecuencia, diferente al resto de violencia interpersonal y cómo las circunstancias que la rodean y los elementos que la caracterizan forman un síndrome, este lo define Lorente et al citando a Lorente (2000), la violencia contra las mujeres resulta ser

el síndrome de agresión a la mujer que podemos definir como «agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre, y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el medio familiar, agresión sexual en la vida en sociedad y acoso en el medio laboral. (p.3).

Por esto, Villarreal (2001) expone que se presentan relaciones de opresión y privación de la libertad, en donde las mujeres “responden con subordinación, situación que se da a nivel macro y micro, a nivel de la vida pública como de la vida privada” (párr. 13). Lo anterior, como consecuencia de la naturalización de la violencia en la vida cotidiana, debido a los procesos de socialización que imperan en las sociedades capitalistas-patriarcales.

Asimismo, este contexto y naturalización producen que las denuncias a estas violencias se reduzcan por motivos como el miedo a las represalias, la vergüenza, y la incapacidad de aceptar la situación y que los procesos para la reducción de la misma o ayudas sean insuficientes. Por consiguiente, existe una normalización de la violencia contra las mujeres, donde sus diferentes manifestaciones dentro del entramado social son consideradas como la norma que rige, de manera desigual, las relaciones entre los géneros. Esto dificulta la distinción de ciertas formas de violencia, principalmente, de aquellas que son ejercidas en contra de colectivos particulares de mujeres, como las mujeres con diversidad funcional, puesto que explica Gomiz (2021),



del sistema patriarcal en el que todavía nos movemos que hace que muchos episodios de violencia no sean identificados como tales. En el caso de mujeres con determinados tipos de discapacidad, pueden darse situaciones en las que ellas no se reconocen como víctimas porque no son conscientes realmente que lo son, en parte por la afectación de la propia discapacidad, que hace que les resulte complicado por sí mismas comprenderlo. Una vez más, la falta de una formación en determinados aspectos, como la sexualidad, o el hecho de que no exista información o recursos adaptados a sus necesidades (lenguaje asequible, la figura del facilitador, etcétera) se lo impide. (...) las barreras que impone y mantiene la sociedad, condiciona las opciones de las mujeres con discapacidad, ignorando las graves consecuencias (p. 64).

Ante esto, es relevante retomar el enfoque social sobre la discapacidad, la cual no es una característica o atributo de la persona, sino que es resultado de las barreras que colocan a las mujeres con diversidad funcional en una condición o posición discapacitante (Palacios, 2017). De manera que la discapacidad no hace referencia a limitaciones individuales, sino a aquellas limitaciones sociales que impiden la participación y autonomía plena de las personas con diversidad funcional, principalmente de las mujeres de este colectivo y, por tanto, violenta el pleno ejercicio de sus derechos. De ahí que las barreras físicas, actitudinales, sociales, de comunicación, políticas, tecnológicas, entre otras, son reconocidas como manifestaciones de violencia, en tanto vulnerabilizan y restringen el pleno desarrollo de las personas con diversidad funcional.

Por lo tanto, según Arenas (2015), resulta imperativo reconocer la violencia, por un lado, desde la perspectiva de género, para superar la concepción de esta como

un problema personal y entenderlo como una consecuencia del sistema de dominación patriarcal y del sexismo (De Miguel 2003, p. 145), de manera similar, desde el modelo social la discapacidad ya no es considerada una tragedia personal que hay que abordar de manera individual (como se concibe desde el modelo médico) sino un problema colectivo de marginalización que requiere de acción política a un doble nivel: sobre las condiciones estructurales (socioeconómicas) que generan la opresión y sobre los imaginarios culturales que sustentan esas relaciones sociales de desigualdad. (p. 374).

Es decir, reconocer la violencia como estructural porque está caracterizada por su origen y fundamentación en las normas y valores socioculturales que determinan el orden social establecido y, por ello, actúa como elemento estabilizador de la convivencia bajo un patrón diseñado, que contribuye a mantener la escala de valores preestablecida (Lorente, 2019). De ese modo, la violencia se determina entonces como producto de una estructura discapacitante, patriarcal y capitalista, la cual provoca que las mujeres con diversidad funcional se encuentren más expuestas a una discriminación y opresión interseccional, dada su posición social de desventaja frente al género masculino y la funcionalidad normativa y productiva de los cuerpos (Gomiz, 2021).

En consecuencia, las estructuras sociales generan situaciones específicas que “suponen un potencial riesgo de violencia para las mujeres con diversidad funcional, ésta puede cobrar formas muy diferentes, tanto de manera activa (abuso físico, emocional, sexual y económico) como pasiva (abandono físico y emocional)” (Arenas, 2015, p. 372), lo cual impide su desarrollo e inclusión en los diversos ámbitos sociales, entre ellos el campo laboral. Es así que la división sexual del trabajo y discriminación de género dentro del ámbito laboral se acentúa en las condiciones de desigualdad que afrontan las mujeres con diversidad funcional, en vista de “los vacíos y la discriminación que existe en el ámbito laboral, relacionada con los procesos de contratación, las bajas remuneraciones, las dificultades para acceder a crédito y la poca participación en procesos de toma de decisiones en materia económica” (Pineda y Luna, 2018, p. 166).

Por tanto, para efectos de esta investigación, toma relevancia comprender la violencia desde el enfoque de género y modelo social de discapacidad, reconociéndose como una construcción social, histórica y estructural que se manifiesta de múltiples formas y que se vivencia de manera distinta en cada una de las mujeres con diversidad funcional. Asimismo, el reconocimiento de la categoría de violencia, desde una perspectiva teórica, permite que el análisis de las vivencias de las mujeres con diversidad funcional en el proceso de acceso al trabajo, se lleve a cabo de una manera crítica, permitiendo a su vez, identificar las diferentes manifestaciones de violencia que ellas enfrentan. De manera que se parte de la conceptualización teórica anteriormente desarrollada, analizando también estas experiencias de violencia desde un

enfoque interseccional, el cual se desarrollará seguidamente, a fin de brindar una comprensión completa del fenómeno estudiado.

### **5.5. Interseccionalidad como categoría teórico-metodológica**

Como se logró visualizar en los resultados del Estado de la Cuestión, existe un vacío en cuanto al abordaje de las categorías anteriormente expuestas desde una óptica integradora. Por lo cual, para la presente investigación, resulta trascendental reconocer dichas categorías desde un enfoque interseccional que brinde una perspectiva teórica-metodológica para abordar las implicaciones y las conexiones entre las relaciones de poder en la vida social.

La base del enfoque interseccional se encuentra en el movimiento social feminista, de acuerdo con Pecho (2020), en 1989 la jurista feminista Kimberlé Crenshaw implementa el término interseccionalidad con el objetivo de visibilizar la necesidad de incluir la raza y el género como categorías interactuantes en la experiencia de las mujeres. De esta manera, la interseccionalidad tiene sus orígenes en el feminismo negro, debido a que este enfoque buscaba reflejar la vivencia particular de las mujeres negras, quienes sufrían discriminación de manera similar a las otras por su género, pero diferente debido a su grupo étnico.

Siguiendo la analogía de Crenshaw la discriminación y violencia, tal y como en una intersección vehicular, podría venir de diferentes direcciones, en donde la presencia de un accidente puede ser causado por alguno o por todos los vehículos, afectando aquella persona situada en esa intersección. De esta forma, la interseccionalidad es un enfoque que pretende evidenciar las categorías interactuantes sobre diversos factores presentes en las experiencias de vida de las personas, para visualizar las distintas formas de dominación, constituyéndose como una herramienta de análisis social (Pecho, 2020). Siendo un instrumento de inclusión de las perspectivas excluidas en la construcción histórica de los mecanismos de poder entre la desventaja y el privilegio social (Pineda y Luna, 2018).

Por lo anterior, la interseccionalidad tiene como propósito visibilizar los procesos de exclusión, desigualdad, vulnerabilización y discriminación que sufren ciertos grupos de personas a causa de los diferentes sistemas de opresión social. De ahí que, Viveros, citada por Madrigal y Sequeira (2019), afirma que

la interseccionalidad emerge como una perspectiva teórica para el análisis y explicación de las desigualdades derivadas de la clase, género, raza, condición etaria, entre otras (...) desde el contexto académico esta perspectiva proliferó para hacer referencia a desigualdades múltiples e interdependientes. (p. 30).

En esta línea, se han desarrollado una serie de debates académicos en torno a la interseccionalidad como perspectiva teórica, uno de estos refiere a los niveles de análisis desde la interseccionalidad. Ante eso, la presente investigación partirá de la posición de algunas autoras que indican que en el enfoque interseccional requiere el abordaje de cuestiones tanto a nivel macrosociológico como microsociológico.

Sin embargo, dichos niveles han sido marcados por diferentes visiones teóricas, donde existe un grupo de análisis que se han vuelto excesivamente introspectivos y se concentran demasiado en la narración de las identidades. Y, por otro lado, algunas autoras mencionan la existencia de un énfasis prioritario en las estructuras, minimizando el análisis de las dimensiones subjetivas de las experiencias en las relaciones de poder (Viveros, 2016). Lo anterior responde al desarrollo del enfoque interseccional desde dos aproximaciones de la dominación, una analítica y otra fenomenológica, Viveros (2016) expone que

Desde la primera perspectiva, toda dominación es, por definición, una dominación de clase, de sexo y de raza, y en este sentido es en sí misma interseccional, ya que el género no puede dissociarse coherentemente de la raza y de la clase. Para la segunda perspectiva, lo que es interseccional es la experiencia de la dominación (p.7).

Ahora bien, la autora continúa explicando que encasillar este enfoque en estas dos visiones reduce su alcance teórico y político, especialmente, porque “el concepto de interseccionalidad ha sido muy útil para superar la conceptualización aritmética de las desigualdades (...) como fruto de la convergencia, fusión o adición de distintos criterios de discriminación de las mujeres” (Viveros, 2016, p. 8).

Por ello, para este estudio la interseccionalidad significa comprender cada una de las condiciones sociales de una sola persona, no como sumatoria o adición de fuentes de discriminación, sino como múltiples capas de vulnerabilidad que se expresan en la vida cotidiana.

Esto permite, por ende, no quedarse en la eventualidad o en la apariencia de las situaciones de discriminación y violencia, sino profundizar en las particularidades de la realidad social de las personas, tanto a nivel micro como macro.

Es decir, la interseccionalidad reconoce la complejidad en la individualidad y rompe de entrada con cualquier noción de esencialidad. Entender las experiencias situadas y contradictorias de portar múltiples diferencias en la vida de las personas y grupos vulnerabilizados, conlleva a conocer cómo se viven realidades específicas, las cuales no resultan de simples supuestos a priori en la aplicación y comprensión de categorías sociales (Pineda y Luna, 2018). Por lo tanto, en la presente investigación se pretende realizar un análisis interseccional, visibilizando las categorías de discapacidad y género no como adiciones, sino como criterios que potencian o limitan las experiencias en los procesos de acceso al trabajo de esta población.

### 5.6. Reflexión sobre el método

El método de la presente investigación retoma lo expuesto por Babbie (2000), quien reconoce que la naturaleza del objeto de estudio es la que define las formas de observar y analizar ese fragmento cognoscible de la realidad, la cual se pretende aprehender por medio de la investigación. A partir de esta premisa, se reconoce que las expresiones de violencia, como objeto de estudio, poseen un carácter estructural e histórico, pero también un valor social, lo cual conduce a su reproducción de manera diferenciada de acuerdo con las condiciones sociales y la percepción subjetiva que median en su origen y vivencia particular por parte de las mujeres con diversidad funcional.

Considerando los principales paradigmas epistemológicos que se resumen en la tabla 3, se determina la necesidad de un acercamiento y análisis fenomenológico del objeto de estudio, dado esa naturaleza social, variable y subjetiva de las expresiones de violencia.

**Tabla 3. Principales paradigmas epistemológicos**

Paradigma	Positivismo	Fenomenológico	Sociocrítico
Objetivo	Generalizar, confirmar o producir leyes y teorías.	Comprender e interpretar datos.	Criticar, identificar el potencial de cambio para la emancipación.

Concepción de la realidad	Dada, singular, fragmentada, convergente y tangible.	Construida, holística, múltiple, compartida, integrada y divergente.	Construida y producto de un proceso socio-histórico.
Relación sujeto-objeto	Objetiva y neutral.	Dependiente e interrelacionada.	Interrelacionada, uno no existe sin el otro.
Fundamento	Método científico.	Fenomenología y teorías interpretativas (interaccionismo simbólico, etnografía, constructivismo, entre otras).	Materialismo dialéctico.
Lógica explicativa	Hipotético deductivo y formal.	Interacción de factores, explicaciones ideográficas, inductivas y cualitativas.	Interacción de factores y multicausalidad. Se plantean hipótesis de trabajo delimitadas en tiempo y espacio, y trabajadas inductiva y cualitativamente.
Análisis de datos	Cuantitativo y datos empíricamente comprobables.	Cualitativo, análisis de contenido, de discurso y triangulación.	Análisis de discurso, análisis de coyuntura y análisis de contenido.
Metodología	Proceso experimental.	Análisis fenomenológico y hermenéutico. De carácter participativo basado en datos cualitativos.	Análisis dialéctico de la realidad.

Fuente: Babbie (2000). Elaboración propia.

Según Natera-Gutiérrez et al. (2017), la fenomenología parte de la comprensión de la realidad social como un conjunto de construcciones intersubjetivas, resultado de

estructuras sociales, [reproducidas] en relaciones, en conceptos e ideas establecidas, mismas que son producto de la historia misma de un grupo o sociedad. (...) esas

construcciones son las que mueven a los seres humanos y los determinan en el mundo en el que viven, generando así las acciones propias y las vivencias por las cuales atravesarán (p. 193).

Por lo tanto, el enfoque fenomenológico permite vislumbrar la realidad construida por las ideas, percepciones y significados que las mujeres con diversidad funcional otorgan a sus experiencias de acceso al trabajo, distinguiendo entre estas, aquellas que consideran violentas dentro de ese contexto específico.

Asimismo, la fenomenología brinda la visión para determinar las estructuras sociales e históricas que enmarcan esos significados sociales y confieren la capacidad a la realidad de ser compartida entre los grupos sociales, tal y como la estructura hegemónica patriarcal y androcentrista que vulnerabiliza de manera general a las mujeres.

De esa forma, el objeto de estudio se concibe también como sexista, compartida, holística y múltiple, ya que las situaciones y condiciones sociales, tales como discapacidad, género, clase, entre otras, particularizan y jerarquizan las experiencias de las mujeres, subordinando e invisibilizando las realidades de aquellas que representan la otredad. Por esto, resulta imprescindible aproximarse al presente objeto de estudio desde un enfoque interseccional, es decir,

construir el retrato respectivo desde “abajo para arriba”, dando cuenta de los distintos factores que influyen en las vidas de las mujeres que viven en los márgenes (...) Necesitamos descripciones y testimonios personales, así como información desagregada de acuerdo con la raza, el sexo, la etnia, la casta, la edad, el estatus ciudadano y otras formas de identidad. (AWID, 2004, p. 5).

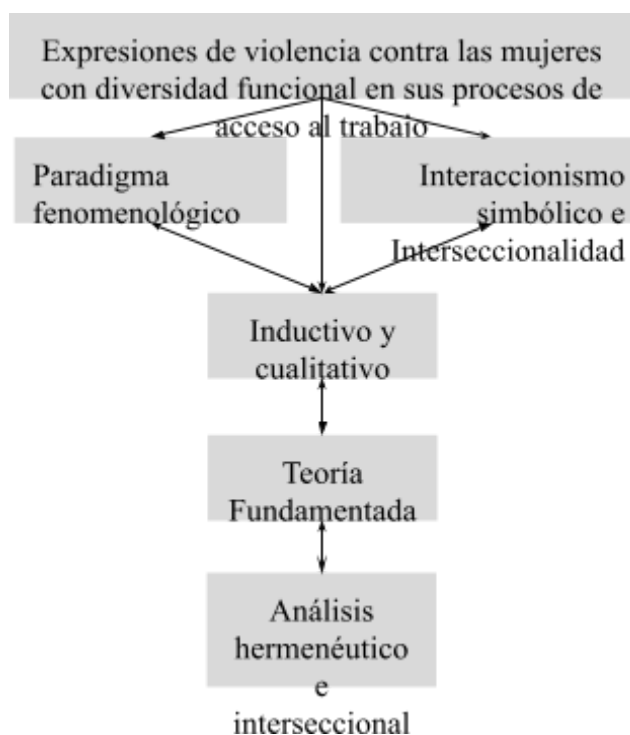
Ante eso, se reconoce que las expresiones específicas de violencia requieren de un acercamiento a los relatos de aquellas de mujeres que las enfrentan desde su diversidad, para así entender la esencia de dicho objeto a investigar. A razón de esa intersubjetividad y particularidad, resulta imperativo partir de los aportes del interaccionismo simbólico, para lograr

describir y entender la experiencia humana y social de dicha vivencia que se entiende como un proceso dinámico que se presenta en un contexto determinado y en su

manifestación natural. (...) el interaccionismo simbólico como marco o referencial teórico permite captar aspectos subjetivos de la experiencia y posibilita el entendimiento de significados atribuidos a situaciones concretas (Natera-Gutiérrez et al., 2017, p. 192).

De esa manera, se espera interpretar los significados de los fenómenos sociales, como la violencia contra las mujeres con diversidad funcional, mediante la exploración de la conducta humana, los roles sociales, las acciones, percepciones individuales y las interpretaciones que las mujeres con diversidad funcional brindan a su realidad, especialmente, a sus procesos de acceso al trabajo. Asimismo, señala Izacar (2014), citado por Natera-Gutiérrez et al., el interaccionismo simbólico como “teoría conductora de investigaciones cualitativas permite examinar de forma profunda un reducido número de casos para explorar de manera detallada procesos o contextos específicos para comprender un fenómeno social en concreto” (p.194), lo cual resulta central ante la especificidad propia del objeto de estudio y el reducido conocimiento sobre el mismo.

**Figura 1. Vínculo de elementos del método de investigación**



Fuente: Elaboración propia.

Por lo anterior, este proceso de investigación se centrará en un método de orden inductivo, “que va de lo particular a lo general, de un conjunto de observaciones concretas al



descubrimiento de esquemas que representan algún grado de orden en todos los acontecimientos dados” (Babbie, 2000, p. 22). De esa manera, se busca ahondar en las diferentes expresiones de violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, mediante una relación horizontal e interactuante con las sujetas, con el fin de encontrar un compendio de observaciones de lo concreto, para entrever esa interrelación entre los sistemas sociales que reproducen la situación de discapacidad, género y violencia en sus procesos de acceso al trabajo.

Ante esta área sustantiva a investigar, se reconoce la importancia de un abordaje metodológico de enfoque cualitativo, ya que este permite

comprender el significado o naturaleza de la experiencia de las personas (...) para encontrar lo que la gente hace y piensa. Los métodos cualitativos pueden usarse para explorar áreas sustantivas sobre las cuales se conoce poco o mucho, pero se busca obtener un conocimiento nuevo (...) para obtener detalles complejos de algunos fenómenos, tales como sentimientos, procesos de pensamiento y emociones, difíciles de extraer o de aprehender por métodos de investigación más convencionales (Strauss y Corbin, 2002, pp. 20-21).

Por lo tanto, la interacción desde ese tipo de datos permite ahondar sobre el presente objeto de estudio poco investigado y cuyo movimiento depende de la propia vivencia e interpretación de las mujeres con diversidad funcional para su aprehensión. De ahí que la investigación se sustente en la Teoría Fundamentada (TF), explicada por Páramo (2015), como una aproximación inductiva, en la cual los datos cualitativos devienen la base y punto de partida del desarrollo de una teoría sustantiva sobre un fenómeno que posee características determinadas.

De esa manera, se buscará descubrir o generar un modelo explicativo sobre las experiencias de violencia contra las mujeres con diversidad funcional desde sus propias percepciones y testimonios, las cuales brindarán los datos necesarios para construir los códigos que permitirán entrever las categorías explicativas de dicho objeto de estudio. Ese proceso de codificación se enfoca en la recuperación de las voces de las mujeres con diversidad funcional sobre sus procesos de acceso al trabajo para identificar aquellas experiencias violentas desde un enfoque hermenéutico, el cual según Ramírez (2016), coloca

en discusión los sentidos que las personas dan a sus propias experiencias y vivencias, con las interpretaciones posibles que puedan construirse a partir de referentes más amplios puestos en diálogo con las experiencias particulares. (p.83).

De modo que la hermenéutica proporciona la guía para interpretar el sentido y mensajes emergentes de los testimonios o discursos de las mujeres con diversidad funcional, como textos de los cuales extraer los códigos y sistematizarlos, mediante la comparación constante de los mismos, logrando así construir las categorías centrales que reflejen sus experiencias de violencia en sus procesos de acceso al trabajo. Para concretar ese modelo explicativo del objetivo de estudio, se desarrollará el análisis de la interacción de las categorías desde un enfoque interseccional, es decir, considerando

varias categorías, todas importantes al igual que la anterior, pero su vinculación es fluida y no estable, influyéndose unas a otras. De esta manera se obtiene un mapa de interacción mucho más amplio en el que se pueden visibilizar las relaciones de poder estas son asumidas bajo la misma importancia y peso, las categorías se definen como estables, así como su relación. (Palma, 2016, p. 77).

De esta forma, ese mapa de interacciones da paso a la teorización sustantiva sobre las expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, la cual posee una base fenomenológica-interaccionista simbólica e interseccional en tanto la realidad se explicará desde sus propias experiencias y definiciones de violencia que las mujeres con diversidad funcional resisten en sus procesos de acceso al trabajo.

## **6. Metodología**

### **6.1. Proceso de investigación: Acercamiento desde la Teoría Fundamentada**

Como estrategia metodológica, se ha seleccionado la Teoría Fundamentada (TF), a partir de las conclusiones expuestas en el balance del Estado de la Cuestión, donde se determinó un vacío en términos teóricos sobre el objeto de estudio planteado. Por lo tanto, el reducido número de investigaciones sobre este, conlleva al planteamiento de la TF como base metodológica, ya

que se pretende ampliar en la temática desde una lógica inductiva, especialmente, porque el objeto de estudio ha sido abordado desde diversas aristas, pero, desde una uniformidad teórica-deductiva.

Aunado a lo anterior, la escogencia de la TF responde al carácter exploratorio de la presente investigación sobre las expresiones de violencia específicas contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo. De manera que la metodología seleccionada permitirá la recuperación de las voces de las sujetas interactuantes en la investigación y, a su vez, analizar dichas vivencias a partir de una perspectiva interseccional. Por lo tanto, deviene fundamental la construcción de conocimiento desde las experiencias de la población interactuante, para que aquellos vacíos identificados puedan satisfacerse desde la visibilización de las voces de las mujeres afectadas primera y directamente por dichas carencias.

Dicho esto, el proceso de investigación se desarrollará desde tres fases integradas, interactivas y reflexivas, las cuales se sustentan en la segunda escuela de TF propuesta por Strauss y Corbin (2002), dado que ésta se centra en la estrategia de análisis de datos empíricos, como lo son las voces y perspectiva de las mujeres con diversidad funcional. Cabe señalar que la siguiente descripción se realiza de manera segmentada, bajo fines explicativos; no obstante, las fases expuestas no refieren a un proceso lineal de trabajo, sino a un proceso circular donde las fases de la investigación se encuentran entrelazadas y en constante comparación y análisis con el objeto de estudio.

## **6.2. Fase Inicial**

Esta primera fase, según Jiménez-Fontana, García-Gonzales y Cardeñoso (2017), refiere a la revisión y el análisis bibliográfico especializado en el objeto de estudio, con el fin de construir un marco referencial del mismo. Para ello, se realiza el llamado *Muestreo Teórico*, es decir, una revisión teórica inicial que se configura como un marco conceptual previo que proporciona datos de carácter más teórico, para que entren en interacción con los datos empíricos obtenidos a lo largo del proceso investigativo. De esta forma, este momento inicial, según Strauss y Corbin (2002), propicia la

Recolección de datos guiada por los conceptos derivados de la teoría que se está construyendo y basada en el concepto de "hacer comparaciones", cuyo propósito es acudir a lugares, personas o acontecimientos que maximicen las oportunidades de descubrir variaciones entre los conceptos y que hagan más densas las categorías en términos de sus propiedades y dimensiones. (p. 219).

Por esto, el Muestreo Teórico se configura como un modelo inicial de la teoría sobre el objeto de estudio, en este caso, sobre las expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo. Sin embargo, este marco inicial no es definitivo o inalterable, por el contrario, deviene un marco flexible que requiere de un constante enriquecimiento y comparación de sus conceptos para poder comprender los datos sobre las expresiones de violencia que se van obteniendo en las demás fases del estudio.

### **6.3. Fase Intermedia**

La siguiente fase corresponde al proceso progresivo y continuo de comparación, identificación y análisis de conceptos, sus propiedades y relaciones, que resultan de la aplicación de entrevistas, con el fin de construir nueva información o teoría sobre el objeto de estudio. Para esto, se requiere del *Método de Comparación Constante* entre los datos teóricos y empíricos hasta no evidenciar, explica San Martín (2014), más “relaciones o propiedades de los datos; la riqueza que representan los datos se comienza a agotar” (p. 10). Así se evidencia la *Saturación Teórica o de Contenido* de cada categoría o concepto que resulte de los tres procesos de codificación, los cuales se espera desarrollar con herramientas de análisis de datos cualitativos, como Atlas.ti.

#### **6.3.1. Codificación abierta**

La codificación abierta consiste en el primer paso para el desarrollo teórico, ya que se define el *concepto* per se, tal y como “un fenómeno al que se le ha puesto una etiqueta. (...) una representación abstracta de un acontecimiento, objeto o acción/interacción que un investigador identifica como significativo en los datos” (Strauss y Corbin, 2002, p.112). Por lo tanto, esta codificación busca identificar conceptos y descubrir sus propiedades y dimensiones, basándose fundamentalmente en lo expresado por las mujeres con diversidad funcional interactuantes.

De ese modo, el propósito central es fragmentar la información que ellas aportan, con el fin de descubrir los fenómenos y “reunir acontecimientos, sucesos u objetos similares bajo un encabezamiento clasificativo común. Aunque los acontecimientos o sucesos puedan ser elementos discretos, el hecho de que compartan características comunes y significados relacionados permite agruparlos” (Strauss y Corbin, 2002, p.112). A partir de esto, se comienza la integración de estos datos con el Modelo Inicial, dando paso entonces a la siguiente codificación.

### **6.3.2. Codificación axial**

Esta codificación se determina como el “proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías, denominado "axial" porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría, y enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones” (Strauss y Corbin, 2002, p. 134). Es decir, es una recuperación sistemática, donde se relacionan las categorías y sus subcategorías identificadas; se asocian y acomodan por medio de un ordenamiento jerárquico siguiendo a la categoría central que se determinó como base o centro.

Los pasos para este proceso son: primero, el acomodo de las propiedades y dimensiones individuales de una categoría, paso ya iniciado en la codificación abierta. Segundo, la identificación de las varias condiciones, acciones, interacciones y consecuencias que se asocian con un fenómeno ya determinado. El tercero corresponde al relacionar cada categoría con sus subcategorías, mediante oraciones (inicialmente hipotéticas) y, por último, la búsqueda de claves en los datos que puedan demostrar no sólo la relación entre estas, sino también, cómo se relacionan las categorías base entre sí (San Martín, 2014; Strauss y Corbin, 2002).

### **6.3.3. Codificación selectiva**

En cuanto a la codificación selectiva, se comprende como el proceso de recolección en el cual se integran y se le da finura a lo que en la codificación axial se realizó. Lo anterior, para que de lo seleccionado pueda existir un enlace a la teoría propuesta y, de esta forma, poder escribir la teoría sustantiva integrada. Este proceso de integración y refinación permite que los datos se vuelvan teoría, teniendo en cuenta la construcción de teoría como

objetivo del proyecto de investigación, [implica que] los hallazgos *deben* presentarse como un conjunto de conceptos interrelacionados, no sólo como una lista de temas. Las

afirmaciones que expresan relaciones, como los conceptos, se extraen, como abstracciones, de los datos. Sin embargo, como son interpretaciones abstractas y no detalles descriptivos de cada caso (datos crudos), el analista los "construye" (como los conceptos) a partir de los datos. (Strauss y Corbin, 2002, p. 159).

#### **6.4. Fase Final**

En esta fase se procura alcanzar la *Teorización Sustantiva*, la cual refiere al análisis y la integración total de los datos tratados, por medio de la codificación y comparación continua, hasta su interpretación a la luz del modelo inicial. Como resultado, se determina una teoría, pero sin “pretensión de generalizar a otros contextos, ni considerar que la propuesta teórica obtenida a través del proceso de análisis tenga un carácter finalista. Solo [se busca] ver de qué forma se puede configurar esa imagen que estamos procurando construir” (Jiménez-Fontana, García-Gonzales y Cardeñoso, 2017, p. 32). Por lo tanto, se espera alcanzar una interpretación interseccional sobre las formas de violencia ejercidas contra las mujeres con diversidad funcional en el contexto de acceso al trabajo, con el cual poder aportar al conocimiento y construcción de posibles soluciones a esas situaciones.

#### **6.5. Técnicas e instrumentos**

Partiendo de los aportes de Martínez (2013), las técnicas de recolección de información para el proceso investigativo, son las maneras de recorrer el camino que delinea el método, es decir, refieren a las estrategias empleadas para recabar la información necesaria y así construir el conocimiento de lo que se pretende investigar, siendo entonces, el instrumento la operativización de la técnica. En los siguientes apartados, se ahonda en las diferentes técnicas e instrumentos de los que se hará uso para la recopilación de información en la construcción de conocimiento sobre el presente objeto de estudio.

##### **6.5.1. Revisión documental**

La revisión documental o bibliográfica se configura como una técnica de recopilación de información, basada en la lectura y estudio de literatura pertinente al tema de investigación. De acuerdo con Hurtado, citado por Núñez y Villamil (2017), esta es

una técnica en donde se recolecta información escrita sobre un determinado tema, teniendo como fin proporcionar variables que se relacionan indirecta o directamente con el tema establecido, vinculando estas relaciones, posturas o etapas, en donde se observe el estado actual de conocimiento sobre ese fenómeno o problemática existente (p. 9).

Esta técnica se empleará en esta investigación, para la aproximación al objeto de estudio desde la construcción del Estado de la Cuestión, recuperando las diferentes vertientes desde las cuales se ha estudiado el tema, hasta la elaboración del componente referencial-teórico y metodológico que guiarán el presente proceso. De esta manera, no solo se revisarán lecturas con basto componente teórico, sino también, documentos referentes a políticas sociales y datos estadísticos que en su conjunto permitan una aproximación real a la particularidad de las experiencias de las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo. A su vez, para cumplir con el fin de la revisión bibliográfica, se hará uso de las bibliotecas institucionales, buscadores, bases de datos y demás recursos que se consideren necesarios para una vez obtenida la información, sistematizarla mediante fichas de lectura y herramientas digitales de análisis de datos.

### **6.5.2. Entrevista semiestructurada**

De acuerdo con Pérez (2005), en el proceso investigativo la entrevista es una técnica con la cual la persona investigadora puede recolectar información acerca de las experiencias de las personas interactuantes, de manera oral y personalizada. De modo que la información recuperada sea acerca de los acontecimientos vividos y aspectos subjetivos de las personas, en relación con el objeto que se está estudiando.

Existen varios tipos de entrevistas, específicamente, en esta investigación se implementará la entrevista semiestructurada, siendo esta una forma de recolección de información por medio de preguntas abiertas, pero, focalizadas a la temática de investigación. Por ello, previo a la realización de esta, las personas investigadoras llevan a cabo un proceso de planificación y confección de una guía de entrevista que contenga preguntas abiertas sobre la información que se pretende recolectar. Esto permite a las personas interactuantes en la investigación ahondar en sus experiencias subjetivas, participando en la construcción de conocimiento desde su realidad (Pérez, 2005).

Para ello, la entrevista semiestructurada requiere de un espacio de comodidad y confianza para el desarrollo y recuperación de los relatos, lo cual exige la adaptabilidad de sus instrumentos y formas de ejecución de acuerdo con las particularidades de la persona entrevistada. Por esto, las entrevistas se desarrollarán desde plataformas virtuales, con el fin de garantizar un espacio accesible a las funcionalidades de las mujeres interactuantes, así como, para responder a las medidas sanitarias frente al contexto de pandemia.

Para esta investigación, se seleccionó la entrevista semiestructurada porque permite una interacción más dinámica con las mujeres interactuantes, lo cual es importante desde la TF para que las mujeres con diversidad funcional puedan expresar, de manera abierta, aquellas situaciones que ellas consideran relevantes, partiendo de sus vivencias y particularidades sin dejar de lado el objetivo de la entrevista (ver anexo 1). Ante esto, se coordinará con las mujeres interactuantes para agendar una reunión mediante la plataforma virtual que más favorezca y según las particularidades de cada una. Seguidamente, se realizará la entrevista semiestructurada de manera que ambas partes se sientan cómodas y seguras con la información que se está brindando, y posteriormente, se llevará a cabo el proceso de transcripción y análisis de información por medio de lo planteado en la TF.

### **6.5.3. Consentimiento informado**

Desde un posicionamiento ético-político comprometido con la protección de la autonomía y libre participación, resulta indispensable la implementación del consentimiento informado de las mujeres interactuantes en la investigación previo a la realización de las entrevistas, dado que se debe garantizar su libertad de participación en el proceso y la confidencialidad de la información suministrada (ver anexo 2). Por ello, tomando en cuenta los aportes de Gómez (2010), en la confección del consentimiento informado, se implementarán las siguientes variables:

- Las potenciales interactuantes recibirán información acerca de los objetivos de la investigación y el tipo de participación solicitada.
- Se les solicitará autorización para usar la información que brindan en las entrevistas, únicamente para uso dentro del proceso investigativo, garantizando además la confidencialidad de su identidad.



- Se les informará sobre su derecho a interrumpir su participación en la investigación en cualquier momento.

## **6.6. Población interactuante**

Considerando los principios de la Teoría Fundamentada, “el número de participantes queda condicionado con el propio proceso de investigación. Por ello, inicialmente, no se conoce el tamaño definitivo” (Jiménez-Fontana, García-Gonzales y Cardeñoso, 2017, p. 32), ya que se intenta seguir el movimiento del objeto de estudio y la saturación de las categorías encontradas. No obstante, se propone un número tentativo de 15 entrevistas, priorizando 10 entrevistas a mujeres con diversidad funcional y 5 entrevistas a personas que laboran profesionalmente en espacios que buscan garantizar el acceso al trabajo de esta población. Siendo entonces esta cantidad de entrevistas, no un número estático, sino un mínimo para alcanzar la saturación de los datos necesaria para la teorización sustantiva sobre el objeto de estudio.

Para alcanzar esa saturación, se cuenta con el apoyo de las lideresas y directivas de las siguientes organizaciones: Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad (ALAMUD), Municipalidad de Belén, Fundación Derechos Humanos, Mujer y Discapacidad y la especialista Dra. Marcela Ramírez Morera, para la facilitación de los contactos y acercamiento a esta población, la cual está conformada por una diversidad de mujeres con características socioeconómicas, demográficas y funcionalidades diferentes (ver anexos 3-5). Para concretar las entrevistas, se emplearán los medios y cadenas de comunicación, tales como listas telefónicas y de correos electrónicos, grupos de WhatsApp y páginas de Facebook oficiales de las organizaciones ya citadas, con el fin de difundir el proceso de investigación y así convocar a las mujeres con diversidad funcional interesadas en participar.

En cuanto a los criterios de selección de dichas personas interactuantes en la investigación, para el estudio del presente objeto deviene fundamental tomar en cuenta las voces de las mujeres con diversidad funcional que se encuentren fuera o dentro de la fuerza productiva, cuyos relatos sobre las expresiones de violencia en sus procesos de acceso al trabajo de interés para el estudio abarquen el periodo del año 2011 al presente; al igual que interesa recuperar el criterio de personas expertas en el ámbito de la diversidad funcional. Además, se determinan otros criterios que se presentan en el siguiente cuadro:

**Tabla 4. Criterios de selección de la población interactuante**

<b>Mujeres con diversidad funcional</b>	<b>Personas Expertas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mayores de 18 años.</li> <li>● Que presenten alguna diversidad cognitiva, auditiva, física y/o visual.</li> <li>● Se encuentren actualmente buscando trabajo.</li> <li>● Se encuentren desempleadas.</li> <li>● Se encuentren actualmente trabajando de forma remunerada.</li> <li>● Residentes de cualquier región del país.</li> <li>● Con interés y disponibilidad de participar en la investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad e Instituto Nacional de las Mujeres.</li> <li>● Personas que laboran en instituciones gubernamentales vinculadas a la población con diversidad funcional.</li> <li>● Con interés y disponibilidad de participar en la investigación.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

Los anteriores criterios de selección y cantidad de la población interactuante se definieron a partir de la técnica de muestreo teórico, en concordancia con el enfoque metodológico de la presente investigación. De esa manera, Strauss y Corbin (2002) explican que un muestreo teórico adecuado parte de la amplitud y diversidad de la muestra de los datos, con el fin de saturar las categorías o conceptos emergentes, los cuales son repetitivos y se presentan como condiciones de la teoría que se busca desarrollar. En consecuencia,

las decisiones con respecto al número de sitios y observaciones o entrevistas dependen del acceso, los recursos disponibles, los objetivos de la investigación y el tiempo y la energía del investigador. Más tarde, estas decisiones se pueden modificar a medida que vaya evolucionando la teoría. (Strauss y Corbin, 2002, p. 223).

Por lo tanto, al inicio de la investigación no se conoce el tamaño final de la muestra porque esta no debe ser de carácter estadístico o probabilístico; por el contrario, este muestreo debe responder a las condiciones del estudio, pero principalmente, seguir el movimiento de la teoría emergente para reconocer el momento de saturación de los códigos, y por ende, de las categorías explicativas. Por esa razón, el muestreo teórico “más que predeterminado antes de

comenzar la investigación, evoluciona durante el proceso; se basa en conceptos que emergen del análisis y que parecen ser pertinentes para la teoría que se está construyendo” (Strauss y Corbin, 2002, p. 220).

De ahí que los criterios de selección de las personas interactuantes deben ser amplios y reflejar la multiplicidad de casos del objeto de estudio, en tanto la base y credibilidad de la teoría sustantiva a generar no recae en el tamaño o especificidad de la muestra, sino que se enfoca en la riqueza acumulativa y la sistematización de los datos recopilados. Por consiguiente, el muestreo no puede ser apriorístico en cantidad ni en cualidad de las entrevistas o personas interactuantes, dado que esas etiquetas o categorías pueden no solo limitar la riqueza de la información recopilada, sino también, sesgar y forzar la teoría sustantiva resultante.

Por lo tanto, los criterios establecidos devienen un punto de partida del objeto de estudio para recolección de datos que irán develando la teoría emergente y la necesidad de extender y diversificar el muestreo teórico, con el de fin “maximizar las oportunidades de comparar acontecimientos, incidentes o sucesos para determinar cómo varía una categoría en términos de sus propiedades y dimensiones” (Strauss y Corbin, 2002, p. 220).

### **6.7. Delimitación espacio-temporal**

La presente investigación se llevó a cabo en un contexto capitalista-patriarcal y, por ende, homogeneizador, en donde a las mujeres se les vulnerabiliza y se les excluye de espacios con incidencia política, social, cultural, económica, entre otros espacios. Por esto, se reconoce este espacio androcentrista como una estructura desigual y discriminante hacia las mujeres, colocando en especial desventaja de oportunidades a las mujeres con diversidad funcional que enfrentan barreras y situaciones de discriminación múltiples e interseccionales (Palacios, 2017). De manera que se tomarán en cuenta las voces de mujeres de zonas rurales y urbanas, para así contrastar las diferentes características demográficas que podrían influir en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional.

Aunado a ello, la presente investigación se delimitó al periodo 2011-2021, el cual corresponde a la creación e implementación de la Política Nacional en Discapacidad (PONADIS 2011-2021). Entre sus ejes de trabajo, se plantea establecer estrategias de inserción laboral

inclusivas e incentivos de creación, adaptación y oferta de trabajos a personas con diversidad funcional; acciones públicas que pudieron o pueden incidir en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional. Por esta razón, se espera entrevistar a aquellas mujeres que, desde el año 2011, cumplieron 18 años como edad mínima para iniciar su proceso de inserción laboral de forma autónoma y remunerada.

### **6.8. Viabilidad**

Como se ha mencionado anteriormente, esta investigación requiere de la recuperación de narrativas de las personas interactuantes, lo cual se pretende recolectar gracias al vínculo con la ALAMUD, la Municipalidad de Belén y la Fundación Derechos Humanos, Mujer y Discapacidad, a partir del uso de plataformas sociales y herramientas tecnológicas. El uso de estos medios potencia los factores de accesibilidad necesarios para asegurar la participación de las mujeres con diversidad funcional, considerando también, el presente contexto de pandemia por el COVID-19. De esa manera, se pretende proteger a las partes involucradas y asegurar los ajustes razonables e integrales para la participación de las mujeres interactuantes con diversidad funcional.

Asimismo, ese carácter virtual permite una mayor disponibilidad de la población interactuante, lo cual asegura el mínimo de entrevistas requeridas para el cumplimiento de los objetivos. Además, esto aporta a la culminación de la investigación, ya que la grabación, transcripción y comparación de los datos recuperados, se agiliza mediante el uso de recursos tecnológicos, como el Atlas.ti, que posibilitan la fluidez del procesamiento y análisis de la información.











## **Capítulo I: Reconstrucción de la respuesta estatal en materia de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional**

En aras de comprender las condiciones que enmarcan los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, este primer capítulo se explora la respuesta del Estado costarricense sobre inclusión laboral, frente a las barreras sociales y situaciones de discriminación laboral que vive dicha población. Para ello, se reconoce en primera instancia, la respuesta estatal como aquellas acciones y omisiones del Estado costarricense y su institucionalidad, frente a las responsabilidades y compromisos nacionales, intersectoriales e internacionales en materia de derechos humanos, principalmente, en relación al trabajo digno como derecho fundamental de las mujeres con diversidad funcional.

Dicha respuesta estatal se define por medio de normativas y políticas sociales dirigidas a la población con diversidad funcional, las cuales explica Pastorini (1997) surgen de

las necesidades de los sujetos, parte de las cuales se transforman en *demandas* que serán reivindicadas frente a los organismos e instancias competentes, valiéndose de las movilizaciones y presiones de los sectores interesados, constituyendo de esa forma, verdaderas luchas (...) a una instancia de negociación, momento en el cual cada una de las partes involucradas obtiene ganancias y pérdidas. (p. 15).

Por lo tanto, la normativa y las políticas sociales se entienden como productos de un proceso de demanda-lucha-negociación-otorgamiento entre las personas con diversidad funcional y los organismos internacionales que resguardan sus derechos, frente al Estado costarricense. Siendo este último, el actor responsable de concretar las debidas y adecuadas medidas y acciones para responder a las distintas necesidades de dicha población y, mantener los compromisos asumidos para la protección y garantía de los derechos de las personas con diversidad funcional, específicamente, de las mujeres de este grupo y su derecho al trabajo digno.

Cabe resaltar que dichas normativas y políticas se desarrollan en un espacio de disputa, en tanto el otorgamiento no siempre responde a los derechos de las personas con diversidad funcional de manera efectiva, o sus demandas no son atendidas en su totalidad, dado que el proceso de negociación de las acciones estatales está mediado por el contexto social, económico

y político. Ante esto, Cortin (2010) menciona que es necesario tomar en cuenta que todos los Estados Partes tienen la obligación de adoptar medidas dirigidas a cumplir sus obligaciones, bajo el pacto de la normativa internacional y, a la misma vez, toda medida tiene la obligación de atender a los sectores más desfavorecidos.

De igual manera, el alcance, pertinencia y reformas de las normativas y políticas sociales dependen de la capacidad de organización, lucha e incidencia de las poblaciones interesadas dentro de los procesos de negociación y otorgamiento, donde la poca representación de poblaciones particulares, como las mujeres con diversidad funcional, impacta el proceso de construcción y desarrollo de las mismas. Por ello, es necesario mencionar que las mujeres con diversidad funcional enfrentan situaciones de discapacidad particulares, las cuales son producto de barreras sociales que limitan su participación social e inclusión laboral basadas en la discriminación por su diversidad funcional.

Por consiguiente, el análisis se enfoca en la reconstrucción de las acciones y/u omisiones estatales, como normativa y políticas sociales, vinculadas con la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional. Sin embargo, resulta importante mencionar que las citas textuales de la normativa nacional incluidas en este capítulo mantienen la referencia a la población como personas con discapacidad. Mientras que el análisis de la investigación, hace referencia a la discapacidad como situación social, y sobre la población interactuante desde la mención de su diversidad funcional, de acuerdo al enfoque de esta investigación. Así, la presente revisión se expone a partir de las categorías de discapacidad, seguidamente discapacidad y trabajo, y por último, género y discapacidad; tomando en cuenta los objetivos de atención de la normativa analizada.

## **1.1 Discapacidad**

Relacionado a la respuesta estatal de la categoría discapacidad, esta posee como fundamento la normativa, tanto internacional como nacional. En primera instancia, se encuentra la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la cual establece que

toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, [entre estos el derecho al trabajo] sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. (ONU, 1948, art.2).

A partir de este instrumento, las instituciones públicas rectoras en materia de derechos humanos y atención de poblaciones en condición de vulnerabilidad, tales como el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), rigen sus funciones para garantizar el acceso y ejercicio equitativo de dichas poblaciones a sus derechos, como lo es en este caso, el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional.

Lo anterior, se complementa con lo señalado en las normativas como la *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad* N° 7948 de la Organización de los Estados Americano (1999), cuyo objetivo es “adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.” (Asamblea Legislativa, 1999, art. 3). De manera que el principio de no discriminación debe ser un eje transversal en las acciones estatales destinadas a las personas con diversidad funcional, y en particular, para su acceso al trabajo.

Asimismo, la ratificación de Costa Rica de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, bajo la Ley N° 8661 (2008), constituye el principal referente e instrumento vinculante para las acciones específicas sobre los derechos humanos de la población con diversidad funcional, cuyo preámbulo recupera la definición predominante de la discapacidad como resultado “de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Asamblea Legislativa, 2008, párr. 5).

De esa manera, se reconoce que la discapacidad no hace referencia a limitaciones individuales, sino a aquellas limitaciones sociales que impiden la participación y autonomía de las personas con diversidad funcional. De ahí la importancia de ajustar el entorno físico y social a través de medidas que garanticen los derechos y el desarrollo de capacidades de las personas con

diversidad funcional, como también, que prevengan y eliminen cualquier forma de discriminación que se genere.

De ahí que la *Constitución Política de Costa Rica* en su reforma del 2019, establece que, “la familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente, tendrán derecho a esa protección la madre, el niño y la niña, las personas adultas mayores y las personas con discapacidad.” (Asamblea Nacional Constituyente, 1949, art. 51). Lo cual evidencia el reconocimiento y responsabilidad del Estado de velar por la protección y el cumplimiento de los derechos de estas poblaciones y, potenciar las herramientas necesarias para que las personas con diversidad funcional se desarrollen en un ambiente laboral adecuado.

Ante dicho reconocimiento, la respuesta estatal enfoca sus esfuerzos actualmente en la protección de dicha población que se encuentra en condición de pobreza y pobreza extrema, mediante una atención interinstitucional, a partir de los programas como el *Régimen No Contributivo de Pensiones* (RNC) (2008) y la *Pensión Vitalicia para Personas con Parálisis Cerebral* (1989) de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), las cuales contemplan como personas beneficiarias a la población con diversidad funcional.

Ambos programas exigen la valoración de la Comisión Calificadora del Estado de la Invalidez para certificar a las personas con diversidad funcional bajo la categoría de “persona inválida”, es decir, “aquellas personas que por debilitamiento de su estado físico o mental hayan perdido dos terceras partes (67%) o más de su capacidad general o más de su capacidad de desempeño de su profesión, de su actividad habitual.” (CCSS, 2008, art. 8); o como una “persona inválida por parálisis cerebral profunda”, previa una evaluación neurológica (Poder Ejecutivo, 1989, art. 3); según la pensión del RNC y la vitalicia para personas con parálisis cerebral respectivamente. Dicha calificación clínica se complementa con una valoración social, realizada en conjunto con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), para determinar la condición de pobreza, pobreza extrema o de abandono de la persona con diversidad funcional, y así brindar la pensión correspondiente.

Estas respuestas estatales aseguran el acceso a la asistencia social y a servicios de salud de las personas con diversidad funcional. Sin embargo, su selección como población beneficiaria no

es directa, ya que la situación de discapacidad o de “invalidez” deviene un requisito secundario, en vista de que la condición de pobreza o de abandono prima sobre la adjudicación de cada pensión mencionada<sup>4</sup>, puesto que esto depende de la calificación de la situación socioeconómica brindada a la persona en el Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios del Estado (SINIRUBE).

Ante esto, es fundamental contemplar dichos regímenes de protección y asistencia social, debido a su impacto en los procesos de acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional, ya que quienes son beneficiarias del RNC o de la pensión vitalicia para personas con parálisis cerebral debido a su condición socioeconómica, pueden ver suspendida o cancelada su pensión en caso de acceder a un trabajo remunerado o cuando exista algún cambio en su situación económica.

Tal y como se señala en los artículos 17 y 12 de los Reglamentos del RCN y la Ley Vitalicia, se cancelará la pensión respectivamente: “Cuando se compruebe que el pensionado (a) es asalariado o recibe ingresos por actividades independientes” (CCSS, 2008) y “Cuando cambie favorablemente la situación económica de los familiares del pensionado de tal manera que no necesiten del auxilio del Estado para velar por las necesidades básicas del inválido; o cuando el pensionado adquiera derecho a otra pensión” (Poder Ejecutivo, 1989). Lo anterior, limita la búsqueda e incorporación personal de las personas con diversidad funcional al mercado laboral, en tanto ellas evitan ser excluidas del programa de RNC principalmente. Mientras que en el caso de la pensión vitalicia, se reducen las oportunidades de las personas familiares asistentes para conseguir otros medios de ingreso, y por ende, se limita el cambio de situación económica de las personas con diversidad funcional, en este caso, con parálisis cerebral.

En consecuencia, esta forma de atención de las condiciones de pobreza y abandono de las personas con diversidad funcional deviene un obstáculo para los procesos de acceso al trabajo, ya que la determinación de la situación de discapacidad se enfoca en una perspectiva biomédica y de prescindencia. Como resultado, la situación de discapacidad es aislada del ámbito social, lo cual termina reduciendo a las personas con diversidad funcional en sujetas pasivas de asistencia social, como las transferencias monetarias, a razón de la calificación de “deficiencia o invalidez”.

---

<sup>4</sup> Campos, C., comunicación personal, 08 abril 2022.

Lo anterior, no significa que las transferencias monetarias u otras acciones de asistencia social sean una medida o acción estatal negativa. Sin embargo, tal y como explica Bolaños y Cascante (2013), la simple asignación de recursos económicos tiende a “institucionalizar” condiciones de pobreza en la población con diversidad funcional, en vista que estos recursos sólo permiten responder de forma paliativa a necesidades inmediatas sin incurrir en la movilidad social, y en su lugar, generan dependencia y otras barreras que reducen las oportunidades de inserción laboral de las personas con diversidad funcional.

Por consiguiente, se determina que el *Régimen No Contributivo de Pensiones* (RNC) y la *Pensión Vitalicia para Personas con Parálisis Cerebral* mantienen un enfoque biomédico y de prescindencia que coloca a las personas con diversidad funcional como objetos de asistencialismo y cuyos cuerpos son responsables de las condiciones de desigualdad y discriminación que enfrentan. De ahí que la atención de la pobreza y situaciones de abandono de dicha población se reduzca a las transferencias monetarias restrictivas y no a la transformación del medio donde las personas con diversidad funcional se desarrollan, para acceder al trabajo y así cambiar sus condiciones socioeconómicas.

Asimismo, la reproducción de dichos modelos aún predominantes sobre la diversidad funcional responde también a su concepción dentro del sistema capitalista. De acuerdo con Míguez-Passada y Pinato-Galbarini (2015), la sociedad capitalista configura

relaciones de desigualdad bajo el discurso normativo de igualdad. El trabajo en su ontología, como mediación del ser en su devenir y procesualidad, se ve interpelado e interpela la protoforma del empleo de estas sociedades de hoy día. Cuerpos eficaces y eficientes para la producción y reproducción del capital a través de esta protoforma, sostenidos por la ideología de la normalidad, distan de la inclusión real de personas en situación de discapacidad que quedan excluidas, por lo general, de esta sustancialidad del ser a través del trabajo (p. 135).

Por lo tanto, las personas con diversidad funcional son percibidas como sujetas improductivas dentro de la sociedad, y por ende, estas deben ser objeto de asistencia y de cuidado. De esa forma, las personas con diversidad funcional, y principalmente las mujeres de esta población, son excluidas del mercado laboral y obligadas a depender de diferentes formas de

caridad, asistencia social o incluso, de trabajos informales si logran contar con las condiciones para su inserción laboral.

Ante esto, es necesario recuperar la comprensión de la discapacidad como situación social producto de las barreras generadas por el entorno, con el fin de promover los cambios culturales como materiales, que permitan reestructurar las asistencias brindadas y generar acciones que favorezcan el acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional, en reconocimiento de este derecho y del valor de las diferencias, para reducir las condiciones de pobreza y pobreza extrema en dicha población. Para ello, el Estado costarricense procura asegurar los ajustes razonables y la no discriminación de las personas con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, desde el quehacer principalmente del CONAPDIS.

Es así que el CONAPDIS gestiona los programas *Pobreza y Discapacidad* (1996) y *Promoción de la Autonomía Personal* (2016), los cuales son transferencias monetarias dirigidas a personas con diversidad funcional en situación de abandono, vulnerabilidad social, pobreza y pobreza extrema, con el fin de mejorar su calidad de vida y promover

la autonomía personal, vida independiente, así como el reconocimiento y respeto de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los demás; además de proporcionar la igualdad real en las condiciones de acceso al desarrollo, en todos los ámbitos de la vida. (CONAPDIS, 2019, art.1).

De esa forma, el CONAPDIS brinda una mensualidad y transporte, y en ciertos casos de situación de abandono, una residencia, con el objetivo de garantizar el acceso a la formación profesional, servicios ocupacionales y de asistencia personal. Sin embargo, dichas transferencias monetarias pueden ser suspendidas, en caso que las personas con diversidad funcional perciban algún cambio en sus ingresos o reciban el apoyo económico de otras instituciones públicas, por ejemplo, por medio de las pensiones del RNC, Vitalicia para personas con Parálisis Cerebral Profunda, del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y/o pensiones alimentarias, según mencionan los artículos 26 y 32 del *Reglamento para la ejecución de transferencias monetarias a personas con discapacidad destinatarias de los recursos de los programas pobreza y discapacidad y promoción de la autonomía personal* (2019).

De ahí que estos programas favorecen, por un lado, el desarrollo de actividades ocupacionales y de formación para impulsar la inclusión laboral, mediante la asistencia social y la asistencia personal. Sin embargo, las restricciones en los cambios de situación socioeconómica restringen los procesos de acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional, quienes evitan perder dichos beneficios que, en la mayoría de ocasiones, son su principal ingreso<sup>5</sup>. Además, los montos brindados desde estos programas sociales y las pensiones anteriormente mencionadas, no cubren los gastos de la canasta básica, lo cual obliga a las personas con diversidad funcional a depender de la asistencia social y reducir sus posibilidades de cambiar sus ingresos, sin arriesgar uno ya estable.

Ante eso, el CONAPDIS complementa sus acciones con lo establecido en la *Política Nacional en Discapacidad 2011-2030* (PONADIS), la cual fue armonizada con la Agenda 2030 de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible* en el 2017, extendiendo su tiempo de vigencia dispuesta anteriormente hasta el 2021. La misma tiene cuatro ejes y uno de ellos se relaciona con el desarrollo de capacidades para las personas con diversidad funcional, donde se reconoce que el trabajo por sí mismo constituye un factor movilizador, por lo que el CONAPDIS ha desarrollado la *Estrategia para la Promoción de la Inclusión Laboral*. Entre las funciones de esta estrategia está promover la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional y velar por el cumplimiento de esta, el cual debe realizarse en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica (MTSS) y con otros actores que llevan a cabo intermediación laboral, con el fin de lograr la efectiva inclusión y protección laboral de las personas con diversidad funcional<sup>6</sup>.

Además, desde el CONAPDIS en combinación con el Banco Interamericano de Desarrollo y Fundación ONCE, implementa un proyecto inclusivo en materia de intermediación laboral de las personas con diversidad funcional desarrollado en Colombia, Costa Rica, Ecuador y República Dominicana llamado *PortaLento Latinoamérica*. Este es un programa de formación permanente orientado a la mejora de los conocimientos y las competencias digitales y tecnológicas de las personas con diversidad funcional, para potenciar su empleabilidad a través de la formación (Fundación ONCE, 2022, párr.1-2). Para profundizar, se analizarán las medidas

---

<sup>5</sup> D. Solano, comunicación personal, 09 de septiembre de 2020.

<sup>6</sup> Rojas, G., Comunicación personal, 17 de febrero de 2022.



ya existentes en materia de trabajo de las personas con diversidad funcional en el siguiente apartado de Trabajo y Discapacidad.

## **1.2 Trabajo y Discapacidad**

En relación con la normativa nacional vinculada con la categoría de trabajo, que se traduce en la base para la respuesta estatal en materia de acceso al empleo de la población con diversidad funcional, se rescata en primera instancia el artículo 56 de la *Constitución Política*, el cual establece que

el trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad de la persona o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. (Asamblea Nacional Constituyente, 1949, art. 56).

De manera que el Estado es el encargado de garantizar que el proceso de acceso y permanencia en el trabajo se den bajo los parámetros de justicia, fomentando entornos libres de violencia desde el principio de igualdad y no discriminación. Esto en cumplimiento también, del artículo 33 de la *Constitución Política*, en la cual se establece que “Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”, por lo que la población con diversidad funcional debe gozar de dichas condiciones de igualdad en sus procesos de acceso al trabajo. Ese principio de no discriminación bajo ninguna condición es ampliamente abordado por diferentes normativas internacionales, como lo afirma el artículo 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* y el artículo 10 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* de las Naciones Unidas.

A nivel nacional, para asegurar entornos de acceso al trabajo bajo los principios establecidos en la *Constitución Política*, en el 2016 se aprueba la reforma al *Código de Trabajo* que data de 1943, mediante la *Ley de Reforma Procesal Laboral* N°9343. Para efectos de la investigación resulta trascendental el título octavo de este Código, debido a que se establece la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de género y diversidad funcional, que tal y como expresa Camacho (2017), “es importante destacar que, por primera vez, se incluye dentro

de la normativa nacional la discapacidad como causa de discriminación” (p. 62), rescatando así el enfoque social de la situación de discapacidad, como consecuencia de la discriminación de las diversidades funcionales. De manera que, en el artículo 406 se indica que se prohíbe el despido por las causas señaladas anteriormente.

Dentro de la normativa que representa mayores avances en respuesta estatal para garantizar que las personas con diversidad funcional accedan a sus derechos y en especial al trabajo, se encuentra la *Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600* (1996) y sus reformas. Entre los objetivos de la presente ley se detalla servir como instrumento a las personas con diversidad funcional para alcance de su máximo desarrollo con su plena participación en la esfera social, garantizando la igualdad de oportunidades en los ámbitos de la salud, educación, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura, entre otros.

Además, estipula la eliminación de cualquier tipo de discriminación hacia personas con diversidad funcional y estableciendo fundamentos jurídicos que permitan a la sociedad costarricense realizar los ajustes necesarios para la equiparación de oportunidades y no discriminación de las personas con diversidad funcional. Por lo que en el artículo 1 de la Ley 7600, se declara interés público el desarrollo integral de la población con diversidad funcional en iguales condiciones de derechos y deberes que el resto de las personas habitantes.

En la Ley 7600 se detallan las acciones que se deben de realizar para potenciar los derechos de las personas con diversidad funcional, como el acceso al trabajo, mediante la educación y adquisición del conocimiento y formación técnico-universitaria que impulsen el acceso al trabajo de dicha población. Sin embargo, en el presente apartado se abordará únicamente lo que expresa la normativa con respecto a la respuesta estatal en materia laboral para la garantía de equiparación de oportunidades en este ámbito en específico.

En el artículo 26 de la Ley 7600, se establece la obligatoriedad del Estado de garantizar a las personas con diversidad funcional, tanto de zonas rurales como urbanas, el derecho al trabajo adecuado a sus condiciones y necesidades personales. Por lo que en el artículo 5, se detalla lo que respecta a las ayudas técnicas, indicando que las instituciones públicas y privadas de servicio público deberán promover que las personas con diversidad funcional accedan a los servicios de apoyo necesarios para el ejercicio de sus derechos y deberes.

En esta línea, el artículo 26 establece que el Estado deberá ofrecer a las personas empleadoras asesoramiento técnico para que puedan adaptar el trabajo y su entorno a las condiciones y necesidades de las personas con diversidad funcional. Además, indica que el patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas sin discriminación realicen su trabajo. De esto, en el artículo 41 se afirma que se deberán realizar las especificaciones técnicas reglamentarias, con respecto a las construcciones y remodelaciones de edificaciones para crear espacios accesibles sin exclusión.

De esa forma, la normativa apunta al reconocimiento de la diversidad funcional y la reducción de las situaciones de discapacidad en el ámbito laboral, por medio de los ajustes razonables, el acceso a ayudas técnicas y la obligación de las personas empleadoras a brindar un diseño universal de sus puestos de trabajo, para que cualquier persona en igualdad de condiciones pueda desempeñarse. Cabe resaltar que, en relación a las ayudas técnicas, la autora Múnera (2015) las caracteriza como “dispositivos que pueden ayudar a las personas con discapacidad a ser más independientes, a realizar un goce efectivo de derechos y a participar en la sociedad de manera plena.” (p.12), lo cual se alinea con la definición de ayuda técnica de la Ley 7600, y por ello, el uso de este término a lo largo de esta investigación.

Por otra parte, es importante a destacar sobre la Ley 7600, la forma en la que se definen también los actos de discriminación, indicando en el artículo 24,

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considerará acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. (Asamblea Legislativa, 1996, art. 24).

De esta forma, en el Reglamento a la Ley 7600 (1998), en su artículo 73, establece al MTSS como el encargado de la prevención de actitudes discriminatorias en la contratación. Al interno de dicho Ministerio se cuenta una Comisión Permanente con la participación de todas las direcciones, la cual se encarga de definir estrategias, planes y proyectos para promover la equiparación de oportunidades en el trabajo para la población con diversidad funcional.

De modo que la Comisión debe velar por el cumplimiento del principio de no discriminación, el cual es un eje trascendental de incidencia para el paradigma social de la discapacidad, que implica un cambio en la forma de visualizar el acceso al trabajo, enfocando la mirada en la diversidad funcional de las personas y la productividad que se puede alcanzar facilitando ayudas técnicas y configurando el espacio de trabajo como un entorno accesible.

Cabe resaltar que anteriormente, existía la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad que ejecutaba acciones que incidían en la empleabilidad de las personas con diversidad funcional, en igualdad de condiciones y oportunidades<sup>7</sup>. Esta Comisión se detalla en el primer plan de inserción laboral del MTSS, en el cual se establece que la misma estaba conformada por representantes del MTSS, quien funge como coordinador, Ministerio de Educación Pública (MEP), Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CN-REE), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Dirección General de Servicio Civil (DGSC), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad (FECODIS), Unión de Cámaras de Costa Rica y Federación Red pro personas con discapacidad de Costa Rica (FEREPRODIS).

En la actualidad, con el Decreto N°41761-MTSS pasa de ser una Comisión interinstitucional a una *Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo para Personas con Discapacidad*, para contar con mayor posibilidad de toma de decisiones a nivel político, por lo que se compone de un delegado de la Presidencia de la República, así como representantes de las instituciones ligadas al área: Ministerio de Economía, Industria y Comercio; Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones; IMAS; DGSC; INA; CONAPDIS. Aunado a ello, se cuenta con la presencia de dos representantes del sector empresarial y productivo; cuatro personas delegadas de organizaciones de personas con diversidad funcional.

Esta Comisión coordinada por el MTSS brinda seguimiento y acompañamiento a la implementación de las políticas públicas inclusivas para la empleabilidad, el empleo, la empresariedad y el trabajo de las personas con diversidad funcional. De acuerdo con Casa Presidencial (2019), “la creación de este órgano buscará actualizar las acciones de anteriores

---

<sup>7</sup> Chavez Rodriguez, L., Comunicación personal, 11 de marzo 2022.

comisiones a la luz de las más recientes recomendaciones que se desprenden de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” (párr. 6).

Para llevar a cabo lo establecido en la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo para Personas con Discapacidad, se crea una secretaría técnica que está a cargo del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad, de la Dirección Nacional de Seguridad del MTSS, en coordinación con el CONAPDIS. Este departamento trabaja con diversos procesos de inclusión laboral de personas con diversidad funcional que van desde procesos de asesoría, orientación, acompañamiento a la persona con diversidad funcional y a las empresas que lo requieran<sup>8</sup>. Para ello, se trabaja desde los ejes de capacitación y sensibilización para generar entornos inclusivos desde los ajustes razonables.

Lo anterior, concuerda con el enfoque social de la discapacidad, en este paradigma se reconoce a las personas con diversidad funcional como sujetas de derechos, a quienes el Estado debe garantizarles los ajustes y apoyos requeridos para generar entornos verdaderamente inclusivos en el mundo del trabajo. Esto se traduce en programas computacionales con lector de pantalla, personas asistentes personales para potenciar la autonomía de la persona con diversidad funcional, ajuste de infraestructura, entre otros, que potencien las capacidades e independencia de las personas con diversidad funcional.

Es por esto que, en coordinación con la Dirección Nacional de Empleo del MTSS se debe ofrecer asistencia técnica a los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, buscando como resultado la colocación de personas con diversidad funcional que reúnan los requisitos establecidos para los diferentes puestos de trabajo. Aunado a ello, se indica que se debe velar por que los instrumentos de reclutamiento y selección se adapten a las necesidades específicas de esta población, potenciando la inclusividad en el acceso al trabajo.

Vinculado a ello, se cuenta con un programa social en materia de empleabilidad que lidera la Dirección Nacional de Empleo, el *Programa Nacional del Empleo (PRONAE)*, el cual se conforma de las modalidades: empléate, obra comunal, ideas productivas y capacitación ocupacional.

---

<sup>8</sup> Chavez Rodriguez, L., Comunicación personal, 11 de marzo 2022.

Dentro de este programa, para las personas con diversidad funcional se encuentra, especialmente, la modalidad *Empléate Inclusivo*, el cual está dirigido a personas con diversidad funcional de los 17 a los 35 años, sin embargo, no se cuenta con algún programa social en materia laboral, dirigido específicamente a mujeres con diversidad funcional<sup>9</sup>. Por eso, se desarrollan estrategias para la población con diversidad funcional en general, en conjunto con municipalidades u organizaciones comunales para la generación de infraestructuras accesibles y desarrollo comunal. Mientras que el programa *Ideas Productivas* tiene como objetivo impulsar emprendimientos y la modalidad de *Capacitación Ocupacional* para la vinculación de las personas con el mundo del trabajo.

Adicionalmente, se cuenta con el Decreto N° 41776 MTS MEP MIDEPLAN MDHIS MCM MCSP, el cual crea el Sistema Nacional de Empleo (SNE). Dentro de los objetivos del SNE se encuentra,

incluir en todas sus políticas medidas que generen igualdad y equidad de género, edad, condición socioeconómica, discapacidad, diversidad sexual, diversidad cultural y étnica, territorialidad y cualquier otra condición necesaria para que todas las poblaciones tengan una atención igualitaria en todos los niveles. (Asamblea Legislativa, 2019, art. 3).

Este sistema es el conjunto de estructuras, medidas y acciones llevadas a cabo por las administraciones públicas para promover y desarrollar la política de empleo en conjunto con el Estado.

A partir de este sistema, se crea la Agencia Nacional de Empleo (ANE), la cual es administrada por el INA como una instancia técnica y operativa que articula los servicios de empleo, la red de unidades de empleo, la plataforma informática y otros medios de atención para personas y empresas; armonizando la gestión, procesos, procedimientos y protocolos en una lógica de ventanilla única. De esta forma, la persona con diversidad funcional que se encuentre en el sistema de registro ANE y, alguna persona empleadora le interesa contratarla, la Dirección Nacional de Empleo puede realizar un proceso de capacitación sobre ajustes razonables en coordinación con el Departamento Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. En ocasiones el proceso sucede a la inversa: las empresas contactan directamente a

---

<sup>9</sup> Chavez Rodriguez, L., Comunicación personal, 11 de marzo 2022.

este departamento para procesos de capacitación y, posteriormente, se realiza la búsqueda del recurso humano que se encuentra registrado en el ANE<sup>10</sup>.

Con respecto al concurso y elegibilidad en los procesos de acceso al trabajo, el Reglamento a la Ley 7600 establece que “toda persona con discapacidad que ostente los requisitos establecidos para cada clase de puesto podrá concursar libremente y ser declarada elegible si demuestra idoneidad para el mismo” (Poder Judicial, 1998, art. 78). De esta manera, se evidencia que la respuesta estatal en cuanto a los procesos de acceso al trabajo está basada en un principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En la misma línea, para proteger la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional, específicamente en el sector público, se crea la *Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público N° 8862 (2010)*. Esta cuenta con un único artículo que establece que

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes. (Asamblea Legislativa, 2010, art.1).

Esta normativa se configura como una acción afirmativa que busca el beneficio y acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional en el país. Ahora bien, en cuanto al sector privado, mediante la *Ley del Impuesto sobre la Renta N°7092 (1988)*, establece una serie de acciones que fomentan contrataciones de personas con diversidad funcional, mediante posibilidad de que las empresas puedan obtener una disminución del impuesto sobre la renta, si se aplica lo establecido en el artículo 75 de la Ley 7600, donde se indica los gastos deducibles al contratar personas con diversidad funcional.

De esa manera, el Estado intenta promover la inserción laboral de las personas con diversidad funcional, tanto en el ámbito público como privado, mediante acciones afirmativas complementadas con los programas sociales del MTSS y otras instituciones. Sin embargo, una vez alcanzada esa inserción laboral, los sistemas de protección social de las personas con

---

<sup>10</sup> Chavez Rodriguez, L., Comunicación personal, 11 de marzo 2022.

diversidad funcional trabajadoras pueden incidir positiva o negativamente en sus procesos de acceso al trabajo.

Para entender estos impactos, se analiza el *Régimen de Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte* (IVM) (1995), el cual brinda pensiones por vejez y por invalidez a población con diversidad funcional y las personas sobrevivientes de la persona asegurada fallecida. De ese modo, se asegura el acceso a servicios de salud y transferencias monetarias dirigidas a las personas con diversidad funcional y a sus derechohabientes, cuando estas primeras obtengan una declaratoria de “invalidez”.

Para ello, las personas con diversidad funcional deben cumplir con la mínima cantidad de cuotas y años de edad establecidos según la modalidad de pensión, así como, disponer de la certificación de la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez, encargada de determinar a la persona asegurada como “inválida”, es decir, aquellas que presenten

una alteración o debilitamiento de su estado físico o mental, perdiera dos terceras partes o más de su capacidad de desempeño de su profesión, de su actividad habitual o en otra compatible con su capacidad residual, y que por tal motivo no pudiese obtener una remuneración o ingreso suficiente (...)

También se consideran inválidos las personas que sean declaradas en estado de incurables o con pronóstico fatal que aún ante la posibilidad de realizar algún trabajo, razones de conveniencia social o de humanidad, justifiquen a juicio de la Comisión Calificadora el otorgamiento de una pensión. (CCSS, 1995, art. 8).

De esa manera, la pensión por invalidez parte de la comprensión de la discapacidad desde el enfoque biomédico, el cual se centra en las “deficiencias” adquiridas que limitan las capacidades de las personas para realizar sus labores remuneradas. Lo anterior reproduce la patologización e individualización de las diversidades funcionales, a la vez que reduce la responsabilidad de los patronos de brindar los ajustes necesarios para garantizar la reinserción de las personas con diversidad funcional a sus funciones, o inclusive, para facilitar la formación y construcción de otros proyectos laborales.

Aunque la declaratoria de invalidez reconoce la situación adquirida de la discapacidad como parte de la condición humana, en vista que todos los cuerpos son alterables, “dependientes,



vulnerables y finitos” (Caminas, 2015, p. 82); más allá de valorar las diferencias funcionales, el énfasis biomédico predominante del IVM tiende a enmarcar esas diferencias como personales y causales de la situación de discapacidad, y no como una parte intrínseca de la diversidad humana. A razón de esto, en el 2022, se incluyó la resolución de la Sala Constitucional en el Reglamento del IVM (CCSS, 1995), la cual señala que las declaratorias de invalidez deben contemplar que

La discapacidad no puede ser equiparada como una pre invalidez o como sinónimo a un estado de invalidez. Por lo tanto, las deficiencias anatómicas o funcionales existentes de la persona con discapacidad, al momento de integrarse al aseguramiento laboral no impedirán que, con posterioridad, se determine la calificación de su invalidez permanente. (CCSS, 1995, art. 8).

En consecuencia, los procesos de seguridad social de las personas con diversidad funcional han comenzado a incorporar la visión de la diversidad funcional, distanciándose de la valoración de las diferencias anatómicas o funcionales como un estado de invalidez per se o permanente. Sin embargo, el dominante enfoque en las deficiencias, fundamentado en diferentes parámetros y porcentajes de capacidades corporales, continúa priorizando la perspectiva biomédica, capacitadora y rehabilitadora de las personas con diversidad funcional. Es así que la valoración de la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez se centra en las condiciones individuales y en la confirmación de la pérdida igual o mayor al 67% de la capacidad funcional de cada persona<sup>11</sup>, sin contemplar la perspectiva social sobre las barreras del entorno en donde estas se desempeñan y que limitan sus capacidades.

Dicha invisibilización de las barreras sociales que reproducen la situación de discapacidad, refuerza la dependencia de las personas con diversidad funcional a la pensión recibida, restringiendo a nivel administrativo, legal y personal, las oportunidades de las personas con diversidad funcional para acceder a un trabajo o reincorporarse a este. Lo anterior se debe a lo estipulado en el artículo 20 del Reglamento del IVM, relativo a las cancelación o suspensión de la pensión de invalidez, en aquellas situaciones donde la persona,

- a) Se encuentre trabajando en el sector privado, como trabajador independiente o hasta medio tiempo en docencia universitaria en el sector público y no haya solicitado permiso a la Administración, o bien, éste le haya sido denegado.

---

<sup>11</sup> Arias, R., Comunicación personal, 29 de abril 2022.

- b) Se encuentre trabajando en el sector público en actividades diferentes a docencia universitaria, o bien, en docencia universitaria en una jornada mayor a medio tiempo, sin haber solicitado la suspensión del beneficio mientras dure la relación obrero patronal. (CCSS, 1995).

En consecuencia, las personas con diversidad funcional ven limitado su acceso al trabajo ante el temor de perder su pensión por invalidez, debido a la falta de información sobre la posibilidad de un permiso de trabajo, la burocratización de dicho proceso, así como, por la poca rentabilidad de asumir trabajos adaptados a las jornadas reducidas por su calificación. Aunque la Administración, es decir, la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez pueda realizar otra valoración y brindar un permiso de trabajo, las personas con diversidad funcional pensionadas por invalidez solicitan en menor grado dicho permiso, especialmente, ante la discriminación laboral por la situación de discapacidad, de manera que la pensión protege a las personas con diversidad funcional mediante la asistencia social, pero restringe la reinserción laboral de las mismas.

Por otra parte, la pensión de Vejez contempla la protección social de las personas trabajadoras con diversidad funcional no calificadas como “inválidas” y que de forma general hayan alcanzado los 65 años de edad y contribuido al menos 300 cuotas, o cumplida esa edad, tengan al menos 180 cuotas para una pensión proporcional. Mientras que las personas con Síndrome de Down afiliadas al IVM, “se establece como edad mínima de retiro por vejez, 40 (cuarenta) años, siempre y cuando hayan aportado al menos 180 (ciento ochenta) cotizaciones mensuales.”) (CCSS, 1995, art. 5). En contraposición, dichas modalidades de pensión por Vejez no poseen cláusulas restrictivas laborales como el régimen de Invalidez, puesto que las personas pensionadas por Vejez mantienen su derecho si trabajan de forma asalariada en el sector privado o forma independiente; únicamente, poseen la restricción para incorporarse a funciones dentro del sector público<sup>12</sup>.

De igual forma, la pensión por Muerte no dispone de artículos sobre la cancelación o suspensión de la pensión de aquellas personas derechohabientes por viudez, ascendencia, orfandad y personas cuidadoras que sí laboran. Sin embargo, si estas personas ya no cumplen con los requisitos por los cuales se les otorga la pensión de Muerte, como por ejemplo, ya no

---

<sup>12</sup> Campos, C., comunicación personal, 08 abril 2022.

dependen económicamente de la pensión de la persona fallecida o no acrediten de situación de estudiante activo, se procede con una revaloración y posible cancelación de la pensión.

En consecuencia, el régimen de Muerte considera en primera instancia el vínculo entre las partes y la situación de dependencia económica, la cual se justifica en varios casos por la diversidad funcional de las personas derechohabientes. De ahí que la asignación de la pensión por Muerte contempla

c) Los inválidos, independientemente de su estado civil, según los términos de los artículos 7° y 8° de este Reglamento.

d) En ausencia del cónyuge del asegurado(a) o pensionado(a) fallecido(a), los hijos mayores de 55 años, solteros, que vivían con el fallecido, siempre que no gocen de pensión alimentaria, no sean asalariados y no tengan otros medios de subsistencia, en razón de limitaciones físicas, mentales o sociales, según determinación que en cada caso hará la Caja.

En ausencia de viuda, compañera, hijos ni padres biológicos o por ascendencia, tienen derecho a pensión los hermanos que al momento de fallecer el causante dependían económicamente de él y que se encuentren en cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 12° de este Reglamento.

En el caso del hermano inválido el derecho a pensión se supedita a que no disfrute de pensión por invalidez en este Seguro o en cualquier otro régimen estatal contributivo. En caso que reciba pensión del Régimen no Contributivo, se le concederá la de mayor monto. (CCSS, 1995, art. 12 y 16).

A partir de esto, se otorga la pensión por Muerte a personas con diversidad funcional debido a su parentesco y condición socioeconómica principalmente, para luego realizar el estudio por parte de la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez, con el fin de “confirmar” su estado de “invalidez” o “limitaciones físicas, mentales o sociales”<sup>13</sup>. De ese modo, se mantiene la comprensión biomédica y de prescindencia de la discapacidad predominante en la sociedad y en el IVM, la cual estigmatiza a las personas con diversidad funcional como dependientes de la asistencia y cuidado de otros. Esto afecta principalmente a las mujeres con diversidad funcional, quienes usualmente no poseen independencia económica, dada la exclusión laboral, las

---

<sup>13</sup> Campos, C., comunicación personal, 08 abril 2022.

consecuencias de una mayor sobreprotección que limitan su autonomía personal y acceso al trabajo.

Lo anterior se recrudece dada la falta de información y accesibilidad a esta sobre los derechos y restricciones de las pensiones por Vejez y Muerte, lo cual se convierte en una barrera para los procesos de acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional. En el caso de las mujeres de este colectivo, esta barrera se agrava porque ellas desconocen la posibilidad de trabajar y seguir siendo beneficiarias de ambos regímenes de pensión, por lo que deciden no incorporarse al mercado laboral por depender de la pensión de otras personas contribuyentes. Es así que las mujeres con diversidad funcional tienden a ser mayormente beneficiarias de la pensión por Muerte, en tanto cotizan en menor grado para la pensión de Vejez e Invalidez.<sup>14</sup>

Estas desigualdades reflejan el impacto de la ausencia de una perspectiva social de la discapacidad y de género para favorecer los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional y su posterior protección social. Por consiguiente, en el próximo apartado se recupera la respuesta estatal relativa al género y la discapacidad para comprender la atención y profundizar en los vacíos de la misma dirigida a las mujeres con diversidad funcional en el ámbito laboral.

### **1.3 Género y Discapacidad**

Por su parte, la respuesta estatal en relación a la categoría de género y la población con diversidad funcional puede verse reflejada en línea con los derechos humanos y la equidad de género. Primero, con la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* del 2006, la cual señala desde su preámbulo “la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad” (Asamblea Legislativa, 2008, inciso s). Asimismo, expresa que

Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar

---

<sup>14</sup> Arias, R., comunicación personal, 29 abril 2022.

que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. (Asamblea Legislativa, 2008, art. 6).

Por ello, y tomando en cuenta que el país forma parte de estos Estados, la Convención señala que los mismos

(...) tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención. (Asamblea Legislativa, 2008, art.6)

En relación con lo anterior, las medidas que garantizan el cumplimiento de los derechos humanos, se determinan dentro de la Convención en acciones como

(...) *b*) Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el *género* o la edad, en todos los ámbitos de la vida. (Asamblea Legislativa, 2008, art. 8).

Asimismo, el artículo 16 de dicha Convención refiere de nuevo a que los Estados Partes

(...) adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el *género*. (...) también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el *género* y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. (...) asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el *género y la discapacidad*. (...) tomarán todas las medidas pertinentes para promover la recuperación física, cognitiva y psicológica, la rehabilitación y la reintegración social de las personas con discapacidad que sean víctimas de cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluso mediante la prestación de servicios de protección. Dicha recuperación e integración tendrán lugar

en un entorno que sea favorable para la salud, el bienestar, la autoestima, la dignidad y la autonomía de la persona y que tenga en cuenta las necesidades específicas del *género* y la edad.

Y retomando además la categoría de trabajo en la Convención, se expone que parte de las medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para los Estados Partes está el “(...) iii) Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral” (Asamblea Legislativa, 2008, art. 8).

Basado en lo expuesto, se ejemplifica como dicha Convención está fundamentada en el enfoque de derechos, lo cual implica reconocer a las personas con diversidad funcional como sujeta de derechos y, por ende, a la mujer con diversidad funcional como sujeta de derecho a un trabajo digno y a la no violencia ni discriminación. Por ello, se consideran los “problemas que enfrentan las personas con discapacidad como problemas de derechos humanos, y (...) las respuestas ofrecidas a dichos problemas deben asimismo ser pensadas y elaboradas -desde y hacia- el respeto de los valores que sustentan dichos derechos” (Palacios, 2017, p. 15). De modo que la elaboración de soluciones a los mismos debe ser creadas y analizadas, desde y hacia las necesidades planteadas por las mismas personas con diversidad funcional, estimando sus derechos no como únicos o excepcionales, sino como derechos humanos, por ello la importancia de instancias y actores que garanticen y velen por el cumplimiento y la solvencia de los mismos.

Por consiguiente, las respuestas para satisfacer los derechos de esta población, deben destinarse a la sociedad general, en vista de que esta requiere transformarse para asegurar la no discriminación, igualdad, accesibilidad, libertad, autonomía, independencia y respeto a las personas con diversidad funcional, como valores y principios centrales de sus derechos (De Asís, 2016). Y si bien debe existir una satisfacción general de derechos para toda la población, en la actualidad, como ya se ha señalado, hay diversas barreras para que las mujeres en general y, en especial para que las mujeres con diversidad funcional, puedan hacerlos valer.

Por ello, es clave la acción institucional y cómo esta respuesta estatal se materializa, tomando en cuenta lo establecido en la normativa o si la misma deja un vacío en materia de

derechos. Para esto, se expone primeramente la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres N° 7801* (1998), que tiene como objetivo

Garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de formación integral que comprenda al menos: capacitación y formación humana, capacitación técnico laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación (Asamblea Legislativa, 1998, art. 2).

La creación de este Instituto se caracteriza como el establecimiento de una instancia pública rectora en materia de género y de promoción e impulso a los Derechos Humanos de las mujeres, así como la transversalización de estos dos ejes en el quehacer institucional<sup>15</sup>. Asimismo, desde su quehacer se crea el Programa Avanzamos Mujer en el que se construye un proceso para

fortalecer y potenciar las capacidades de las mujeres a nivel individual y colectivo. Mediante el enfoque de género y derechos humanos, se desarrollan temas como: derechos humanos y de las mujeres, procesos de socialización, roles de género, violencia, organización y liderazgo, salud sexual y reproductiva.

A través de metodologías participativas se busca el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de su autonomía, de manera que con el apoyo del resto de las instituciones que participan en este Programa, puedan acceder a programas institucionales específicos que les permita mejorar su calidad de vida. (INAMU, 2022, párr. 2 y 3).

Siguiendo la línea de la respuesta estatal, esta puede también ejemplificarse con la creación de la *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre hombre y mujeres* (2018-2030), la cual

responde a los compromisos internacionales sobre derechos humanos y la igualdad efectiva, sustentado en la convencionalidades ratificadas por Costa Rica que protegen los derechos de las mujeres; en particular la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1984) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

---

<sup>15</sup> López, E., comunicación personal, 28 de abril de 2022

(Convención Belem Do Pará, OEA 1994), así como las declaraciones, Acuerdos, Plataformas sobre la materia, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que tiene como objetivo que nadie se quede atrás en el Desarrollo. (INAMU, 2018, p.3).

Esta misma política contiene el reconocimiento de diversos nudos estructurales que limitan el avance hacia una igualdad efectiva, de los cuales se destaca primero el Nudo 2, que refiere a la División sexual del trabajo y a la injusta distribución del cuidado, en el cual se reconoce

desde la perspectiva histórica y a partir del análisis de las relaciones desiguales entre mujeres y hombres, se ha establecido que la división sexual del trabajo es una de las principales fuentes de discriminación y desigualdad contra las mujeres. En esta división, el mundo de lo masculino, se asocia al ámbito de lo público y al trabajo remunerado y el de lo femenino, a lo privado, la familia, el hogar y a los trabajos no remunerados. El problema subyacente es la persistente y desigual distribución de tareas y responsabilidades entre ambos sexos, derivada de la percepción estereotipada de lo que representa en la sociedad el trabajo doméstico de cuidados, como algo de poca significancia y valor para la economía, asociado a lo femenino y a los afectos. (INAMU, 2018, p. 27)

Y se destaca además el Nudo 3 de la misma Política, en el cual se plantea la desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza “en el marco de un crecimiento excluyente en donde las principales afectadas son las mujeres” (INAMU, 2018, p.32). Asimismo, es pertinente resaltar que a pesar de lo mencionado en relación al accionar institucional del INAMU, la institución no cuenta de manera distintiva con algún proceso dirigido específicamente a mujeres con diversidad funcional, pero que esto no es excluyente de que se recupere en otras áreas<sup>16</sup>.

Ejemplo de esto, son los programas institucionales que se imparten desde el INAMU, de los cuales cabe mencionar el Programa Igualdad de Género en el Empleo, enfocado en la asesoría de instituciones públicas y privadas para la identificación de brechas de género y creación de planes de acción para la promoción de la equidad e igualdad en los espacios laborales. A pesar que las asesorías analizan si se muestra que se tomaron en consideración las necesidades e

---

<sup>16</sup> López, E., comunicación personal, 28 de abril de 2022



intereses de las mujeres en su diversidad, como la edad, etnia, nivel educativo, ocupación, entre otras; no se especifica si se contempla el diagnóstico o acciones para reconocer y reducir las barreras que pueden enfrentar las mujeres con diversidad funcional dentro de las organizaciones.

De igual forma, los programas *Avanzamos Mujeres* y el de *Promoción de la autonomía económica*, buscan garantizar el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, mediante un proceso de capacitación y de incorporación de enfoque de género en la política social y empresarial, respectivamente. De ahí que su población meta de dichos programas se concentre en mujeres en condición de pobreza y pobreza extrema referidas por el IMAS, y en aquellas que poseen emprendimientos, con el objetivo de brindar el acompañamiento y medidas afirmativas para asegurar su inserción laboral y cambio socioeconómico. Aunque se consideren a las mujeres con diversidad funcional dentro de los programas, la atención de la situación de discapacidad específica de este sector de mujeres es relegada, primando la condición socioeconómica y laboral como determinante de su participación en estos programas.

Lo anterior, a razón de que la institución se caracteriza por su enfoque interseccional y ejercicio de la inclusión de las diversidades, en donde se integran a mujeres con diversidades funcionales en los distintos programas, proyectos y acciones que la institución ofrece<sup>17</sup>. Si bien esto puede ser un hecho, aún se evidencia que el tema de la diversidad funcional es invisibilizado y no considerado como competencia del INAMU causando con ello una continua discriminación contra las mujeres con diversidad funcional.

Ante esto, es importante mencionar que existen otras normativas en el país que corresponden al tema de género y en su contenido abordan las situaciones sociales de violencia y desigualdad, lo cual muestra un contexto social donde aún perdura la violencia contra las mujeres, dada su naturaleza estructural que impacta incluso el acceso al trabajo para este grupo. Entre esa normativa, se encuentra la *Ley 7142 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*, la cual menciona que “Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural” (Asamblea Legislativa, 1990, art 1). Mientras que la *Ley 7586 Ley contra la Violencia Doméstica* regula “la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, cuyo principio rector es el artículo 51 de la

---

<sup>17</sup> López, E., comunicación personal, 28 de abril de 2022

Constitución Política” (Asamblea Legislativa, 1996, art. 1).

Asimismo, la Ley 8589 *Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres*, tiene como fin

proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, como práctica discriminatoria por razón de género, específicamente en una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no, en cumplimiento de las obligaciones contraídas por el Estado en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N° 6968, de 2 de octubre de 1984, así como en la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley N° 7499, de 2 de mayo de 1995 (Asamblea Legislativa, 2007 , art 1).

Además, la Ley 8805 *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo* que tiene por objetivo “prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado” (Asamblea Legislativa, 2010, art 1) y está basada en

los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. y la Docencia, Ley 9692 *Ley contra la Violencia Doméstica*, entre otras. (Asamblea Legislativa, 2010, art 2).

Y también, se destacan la Ley 10235 *Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política* que tiene por objetivo “prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política del país” (Asamblea Legislativa, 2022, art 1).

De esa forma, se evidencia que la atención de violencia contra las mujeres no considera un enfoque interseccional, puesto que sus medidas no contemplan otras condiciones sociales que intensifican el riesgo y particularizan las expresiones de la misma. Lo anterior afecta a las mujeres con diversidad funcional ya que

al poseer más de una identidad socialmente considerada inferior, experimentan invisibilidad interseccional por no corresponder al prototipo de los grupos a los que pertenece, el de mujeres y de personas con discapacidad, y, en consecuencia, no ser plenamente reconocidas como miembros de estos grupos.” (Cavalcante, 2018, p. 17).

En consecuencia, la falta de dicho enfoque limita el alcance de la respuesta estatal y vulnerabiliza a las mujeres con diversidad funcional frente a diversas expresiones de violencia. Asimismo, es importante resaltar que si bien existen diversas respuestas estatales en materia de género, no necesariamente están materializadas en la realidad social, y por ello, aunque las mismas existen a nivel normativo o teórico, su aplicación práctica no siempre se da en el accionar. Por esto, se reconoce la necesidad de promover la creación de leyes que protejan y velen por los derechos de las mujeres con diversidad funcional, sino también, de que las normativas existentes tengan una aplicación y un impacto real y adecuado, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

#### **1.4 Conclusiones**

En conclusión, la respuesta del Estado costarricense para la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional se encuentra dirigida por diversas entidades responsables, las cuales se sustentan en los diferentes compromisos nacionales e internacionales, expresados en la normativa para asegurar la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo. De manera que se reconoce el papel central de entes rectores como CONAPDIS y el MTSS en la promoción de procesos de acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional en general, desde un enfoque social que busca garantizar los derechos humanos de dicha población y reconocer las barreras que producen la discapacidad como situación social.

A pesar de dichos esfuerzos para ajustar los espacios laborales y generar acciones afirmativas para las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral desde el CONAPDIS

y el MTSS, el Régimen de Invalidez sigue partiendo del enfoque biomédico y de prescindencia que reduce la diversidad funcional a una incapacidad. Lo anterior, aumenta la dependencia a la asistencia social o priorizan la rehabilitación o adaptación de las personas con diversidad funcional, sin valorar o contemplar sus capacidades, ni tampoco generar la evaluación de barreras y su eliminación.

De ahí que otras entidades, como la CCSS, que dirigen respuestas estatales que atañen a la población con diversidad funcional, siguen partiendo de perspectivas más biomédicas y de prescindencia que limitan el abordaje de dicha población y sus oportunidades para evitar el asistencialismo y alcanzar la inclusión laboral. En consecuencia, se continúan brindando formas de asistencia social excluyentes y restrictivas, las cuales caen en la individualización de la discapacidad, vulnerabilizando las condiciones de vida y posibilidad de acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional.

Por otra parte, no se encontraron referencias específicas a las mujeres con diversidad funcional, más allá de los considerandos de la normativa internacional, lo cual no se ha incluido adecuadamente en el ámbito nacional. Aunque se contempla la diversidad social e interseccionalidad en algunas respuestas estatales, como en la PONADIS, las mujeres con diversidad funcional no son la población meta de las acciones para la inclusión laboral, lo cual invisibiliza las condiciones particulares que enfrentan y no se generan acciones pertinentes desde y entre los entes rectores de la materia, como lo son el CONAPDIS, INAMU y MTSS.

En esa misma línea, se evidencia una falta de representatividad del colectivo de mujeres con diversidad funcional dentro de la normativa, políticas y programas nacionales, lo cual demuestra que el espacio de disputa por sus derechos solo posee un alcance a las generalidades del colectivo, dejando de lado grupos específicos de la población con diversidad funcional que experimentan situaciones de discriminación más complejas, como las que vivencian las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo.

Dichas situaciones devienen manifestaciones de violencia en tanto limitan el acceso y goce del derecho al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, y por lo cual, deben ser identificadas y atendidas por el Estado para asegurar las condiciones necesarias que faciliten procesos de acceso al trabajo libres de violencia y en igualdad de condiciones para las mujeres

con diversidad funcional. Para aportar en ese campo, se ahondará en el siguiente capítulo, en el contexto social de las mujeres con diversidad funcional, a partir de los relatos de mujeres interactuantes, para comprender las expresiones de violencia a identificar en procesos de acceso al trabajo.

## **Capítulo II: Contexto Social de las Expresiones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional**

En este capítulo se detallan los hallazgos producto de los relatos de las mujeres con diversidad funcional interactuantes, con el objetivo de reconocer el contexto social por medio de las vinculaciones entre los datos brindados y así identificar las expresiones de violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

Es relevante mencionar que el siguiente análisis se lleva a cabo a partir de las distintas codificaciones de la Teoría Fundamentada, las cuales interactúan entre sí de manera dinámica y constante para extraer los códigos que brindan significados al objeto de estudio asimismo poder identificar la saturación de los mismos. De modo que la interrelación de los datos recopilados se expone a través de la explicación de las dieciséis categorías teóricas y sus subcategorías que las integran. Dichas categorías se abordan por medio de dos dimensiones, los cuales muestran la caracterización de la población interactuante, así como, la identificación de las expresiones de violencia que vivencian las mujeres con diversidad funcional en su cotidianidad, para comprender el contexto social que rodea sus procesos de acceso al trabajo.

**Tabla 5. Saturación de códigos**

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Empresa familiar	1
Desesperación	1
Desconocimiento mercado laboral	1
Culpabilidad	1
Becas	1
Ajustes al entorno laboral	1
Aborto	1
Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo	1

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Autolesión	1
Alto costo de vida	1
Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad	1
Acoso callejero	1
Crianza	1
Obligaciones	1
Sistema de Compras Públicas	1
Estratificación	1
Actitudes	1
Modelo de Vida Independiente	1
Violencia política	1
Arriesgarse	1
Dependencia	1
Acceso al trabajo	1
Atención al cliente	1
Rechazo social	1
Violencia patrimonial en el trabajo	1
Igualdad de oportunidades	2
Diversidad funcional auditiva	2
Donaciones	2
Injusticia	2
Violencia médica	2
Agotador movilidad	2

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Nepotismo	2
Accidente físico	2
Ciclo de violencia	2
Oferta laboral	2
Referencia laboral	2
Casamiento	2
Cabeza/jefa del hogar	2
Apoyo estatal	2
Clase social	2
Deudas	2
Divorcio/separación	2
Poder Judicial	2
Derechos	2
Comité de Información de las Organizaciones de Personas con Discapacidad (COINDIS)	2
Renuncia	2
Comunidad sorda	2
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)	2
Área administrativa	2
Cercanía al trabajo	2
Adaptaciones	2
Currículo	2
Subestimada	2



<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Asociación Inclusiva Laboral	2
Desmotivación	2
Defensiva	2
Lesionados Medulares del INS	2
Violencia sexual en el trabajo	2
Acceso a la información	3
Violencia patrimonial	3
Cómoda	3
Empoderamiento en el trabajo	3
Condición de calle	3
Junta de Protección Social	3
Deserción educativa	3
Instituto Nacional de Seguros	3
Embarazo	3
Requisitos laborales	3
Personas extranjeras sobre discapacidad	3
Autoestima	3
Motivación	3
Ad honorem	3
Apoyo de organizaciones/instituciones	3
Casa	3
Desafío	3
Pensión por viudez	3

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)	3
Conocimiento de leyes	3
Desprotección	3
Estereotipos sobre la orientación sexual	3
Universidad de Costa Rica	3
Capacitadora	3
ASOCEVIP	3
Asistente personal	3
Independencia	3
Acorazada/insensibilizarse	3
Centro Nacional de Educación Helen Keller	3
Trabajo temporal	3
Riesgo laboral	4
Acoso	4
Desconocimiento de derechos/leyes	4
Abandono estatal	4
Accidente de tránsito	4
Transporte público	4
Burocracia	4
contradicción estatal	4
Decepción	4
Cuota de contratación	4
Apoyo económico	4

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Abuso sexual	4
Matrimonio	4
Denuncia	4
Municipalidad	4
Organismo de Investigación Judicial	4
Conocimiento sobre derechos humanos	4
Pensión por invalidez	4
Menstruación	4
Depresión	5
Pensión Régimen No Contributivo	5
Concientización	5
Formación Técnica	5
Violencia sexual	5
Ineficiencia institucional	5
Certificado de discapacidad	5
Amistades	5
Emocionalmente desgastante	5
Liderazgo	5
Condición	5
Trabajo independiente	5
Trabajo gratuito	5
Violencia institucional	5
Capacidad	5

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Acoso sexual en el trabajo	5
Igualdad de derechos	5
Pandemia	5
Barrera de comunicación	6
Violencia económica	6
Autoexclusión/Aislamiento	6
Insatisfacción	6
Resiliencia	6
Inseguridad social	6
Caja Costarricense del Seguro Social	6
Trabajo Social	6
Falta de acceso a información	6
Ingresos	6
Discriminación de género en el trabajo	6
Desvalorización profesional	6
Agotador tiempo de espera	6
Barrera territorial	6
Falta de accesibilidad	6
Violencia económica en el trabajo	6
Violencia física en el trabajo	7
Baja autoestima	7
Vergüenza	7
Nerviosa	7

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Participación política	7
Barrera territorial en el trabajo	7
Despido	7
Preferencia laboral	7
Automotivación	7
Ministerio de Educación Pública	7
Tiempo de espera	7
Exclusión social	7
Naturalización de violencia	7
Desconfianza	8
Contratación	8
Acoso sexual	8
Incumplimiento de leyes de género	8
Promotora de derechos	8
Aprendizajes	8
Profesión	8
Colectivo de personas con diversidad funcional	8
Desconocimiento de derechos/leyes en el trabajo	8
Trabajo no remunerado	9
Incómoda	9
Limitación al acceso al trabajo por pensión	9
Abandono familiar	9
Madre soltera	9

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Ayudar a personas	9
Compañeros de trabajo	9
Pensión y trabajo	10
Segura	10
Crecimiento profesional	10
Capacitaciones	10
Concurso exclusivo para personas con diversidad funcional	10
doble discriminación	10
Hijos/as	10
Apoyo familiar	10
Violencia institucional en el trabajo	10
Diversidad funcional cognitiva	11
Tristeza	11
Confianza	11
Percepción del proceso de acceso al trabajo	11
Mobbing	11
Creencias religiosas	11
Lugar de trabajo	11
Movimientos migratorios	12
Barrera económica	12
Violencia intrafamiliar	12
Acoso laboral	12
Servicio Civil	12

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Pandemia y trabajo	13
Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)	13
Mala experiencia	13
Violencia social en trabajo	14
Consejo Nacional de Persona con Discapacidad	14
Edadismo	14
Barrera institucional	15
Barrera espacial	15
Conceptualización de mujer con diversidad funcional	15
Estereotipos de género en el trabajo	15
Emprendedurismo	15
Exclusión en el trabajo	15
Violencia física	15
Violencia verbal	15
Violencia social	15
Edad	16
Autocuidado	16
Empoderamiento	16
Falta de recursos económicos	17
Mujer con discapacidad	17
Violencia verbal en el trabajo	18
Conceptualización de mujer	19
Inseguridad en el trabajo	19

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Barrera tecnológica en el trabajo	19
Exclusión laboral entre las diversidades funcionales	19
Satisfacción laboral	20
Falta de acción estatal	20
Estereotipos de género	20
Jornada laboral	21
Violencia psicológica	21
Miedo	22
Desigualdad de oportunidades	22
Diversidad funcional física	22
Conceptualización de violencia	22
Violencia psicológica en el trabajo	22
Residencia	23
Violencia contra las mujeres en el trabajo	23
Autopercepción	24
Trabajo informal	25
Rechazo en el trabajo	25
Institución/organización de atención de personas con diversidad funcional	26
Diversidad funcional adquirida	27
Nivel educativo	29
Igualdad de oportunidades en el trabajo	29
Mercado laboral	30



<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Naturalización de violencia en el trabajo	30
Falta de información de empleadores	31
Trabajo formal	31
Ambiente laboral	31
Desigualdad de género	31
Falta de red de apoyo	32
Sector privado	32
Prueba laboral/de selección	33
Permanencia laboral	34
Sector público	34
Diversidad funcional visual	35
Barrera actitudinal	37
Asistencia Social	37
Medio de búsqueda de trabajo	38
Conceptualización de discapacidad	38
Accesibilidad	39
Maternidad	41
Desigualdad de género en el trabajo	41
Conceptualización diversidad funcional	42
Barrera educativa	44
Exigibilidad de derechos laborales	44
Discriminación	44
Desempleo	46

<b>Código</b>	<b>Cantidad de citas</b>
Discriminada	46
Ayudas técnicas	47
Violencia contra las mujeres	47
Estereotipos sobre discapacidad	49
Barrera institucional en el trabajo	50
Barrera social en el trabajo	51
Falta de accesibilidad al trabajo	52
Barrera social	52
Discriminada en el trabajo	52
Motivación para el acceso al trabajo	55
Red de apoyo	58
Entrevista laboral	59
Potenciador de acceso al trabajo	68
Respuesta de empleadores	68
Estereotipos sobre discapacidad en el trabajo	71
Barrera actitudinal en el trabajo	92
Desigualdad de oportunidades en el trabajo	96
Proceso de acceso al trabajo	104
Situación de discapacidad en el trabajo	116
Búsqueda de trabajo	118
Situación de discapacidad	141
Experiencia laboral	156
Discriminación en el trabajo	191

Código	Cantidad de citas
Barrera acceso al trabajo	197

Fuente: Elaboración propia.

## 2.1 Caracterización de las Mujeres con Diversidad Funcional

Con el fin de brindar un contexto a los relatos de las mujeres con diversidad funcional, se describen enseguida las categorías que detallan las características generales de las mujeres interactuantes. Las categorías a exponer son: Mujeres con diversidad funcional, Condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, Asistencia social hacia las mujeres con diversidad funcional, Barrera institucional contra las mujeres con diversidad funcional, Impacto de la familia en la vida de las mujeres con diversidad funcional, Perspectiva de la maternidad en las mujeres con diversidad funcional, Comprensión de la mujer desde las mujeres con diversidad funcional, Comprensión de las mujeres con diversidad funcional, Concepto de mujeres con diversidad funcional, Comprensión de la diversidad funcional desde las mujeres con diversidad funcional, y Comprensión de la situación de discapacidad de las mujeres con diversidad funcional.

**Figura 1. Comprensión de las mujeres con diversidad funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 2.1.1 Mujeres con Diversidad Funcional

Esta categoría hace referencia a las diversidades que caracterizan a las mujeres con diversidad funcional interactuantes de esta investigación, las cuales fueron agrupadas en tres subcategorías. La primera de estas, responde al *Tipo de diversidad funcional*, integrado por los códigos: **Diversidad Funcional Cognitiva, Diversidad Funcional Visual, Diversidad Funcional Física, Diversidad Funcional Adquirida y Diversidad Funcional Auditiva.**

En relación con la **Diversidad Funcional Cognitiva**, se exponen las condiciones neurológicas que presentan las mujeres interactuantes, donde el autoconocimiento y diagnóstico de estas diversidades suele ser tardía en la vida de las mujeres con diversidad funcional cognitiva: “yo tengo Asperger, hasta ahora me di cuenta entonces para mí era un poco como difícil lidiar con la gente que no era familiar hacia mí, que no la conocía.” (MDF15). Por lo tanto, hasta la adultez, una de las mujeres interactuantes conoce sobre su diversidad y reconoce sus estrategias personales para gestionar las barreras sociales en el ambiente laboral: “como tal vez ese contacto que es lo que más me incomoda, entonces no hablaba mucho ni nada para estar en lo que estaba y ya.” (MDF15).

En cuanto a la **Diversidad Funcional Visual**, se identificaron condiciones hereditarias y degenerativas que reducen la visibilidad de la mayoría de las mujeres interactuantes de esta investigación, tales como: “Retinosis pigmentaria avanzada” (MDF15), “problema de ceguera nocturna” (MDF11), y además,

mi enfermedad es por cambios de luz, se llama Aniridia, a falta del iris que se expande y se contrae para regular la luz. (...). Durante toda mi vida, bueno, es hereditario primero que todo, de mi abuelo a mi mamá y de mi mamá a mí y yo a mi hijo verdad.” (MDF8).

A razón de dicha diversidad visual, las mujeres interactuantes buscan explicar dicha diversidad por medio de la descripción de las ayudas técnicas que utilizan en su cotidianidad: “Sinceramente sólo bastón utilizo, porque soy ciega de un ojo y del otro ojo sí veo” (MDF8); de manera que exponen la necesidad específica de contar con ayudas técnicas para su desarrollo social.

De igual forma, las mujeres interactuantes describen el código **Diversidad Funcional Física**, detallando las ayudas técnicas que emplean: “Sí, estoy en silla de ruedas.” (MDF7), “no tengo movilidad de la cintura para abajo, entonces soy usuaria de silla de ruedas.” (MDF16) y “como mi caso que dependo de una silla para salir hacia afuera.” (MDF6). Este grupo de mujeres interactuantes describen la diferencia que sus diversidades fueron tanto genéticas o de nacimiento, como adquiridas: “Física, dificultad para caminar sí.” (MDF17), “Yo tengo acortamiento del miembro inferior izquierdo” (MDF10), y, “Sí, una discapacidad física, fue de nacimiento, fue una mala praxis verdad pero tengo 43 años de tener, verdad estar con una situación de discapacidad. Brazo pierna.” (MDF2).

En esa misma línea, las descripciones del código **Diversidad Funcional Adquirida** refieren principalmente a condiciones físicas o visuales resultado de secuelas médicas o accidentes: “Discapacidad, secuela de poliomielitis a la edad de ocho meses de nacida, en el tiempo mío, la discapacidad fue tan difícil” (MDF1); y, “yo caminaba digamos (...) en el 2015 que yo quedé así viera que no sé, tal vez no es que no se me ha dado, pero me fortalecí en mi mente y mi todo de otra manera” (MDF7).

Aunado a ello, la segunda subcategoría *Situación de discapacidad adquirida*, retoma los códigos de **Accidente de Tránsito y Accidente Físico** que exponen la diversidad funcional como producto de situaciones de discapacidad, es decir, como resultado de barreras que transformaron la condición de las mujeres interactuantes de forma inesperada,

la discapacidad no tiene raza, color, hora, edad ni nada. Imagínese que a mí esto me pasó dormida, yo me levanté dormida y me caí de una segunda planta y ya y ya quedé así, usted no sabe que usted va ahí caminando y se dobló una pierna, se la quebró y entonces no tiene la discapacidad así a largo plazo pero la va a tener un tiempito (MDF7).

De manera que las mujeres con diversidad funcional adquirida exponen la idea que cualquier persona puede tener una diversidad, ya sea temporal o permanente, por lo que las situaciones de discapacidad pueden vivirlas todas las personas, debido a la persistencia de barreras que limitan la participación y desarrollo social.

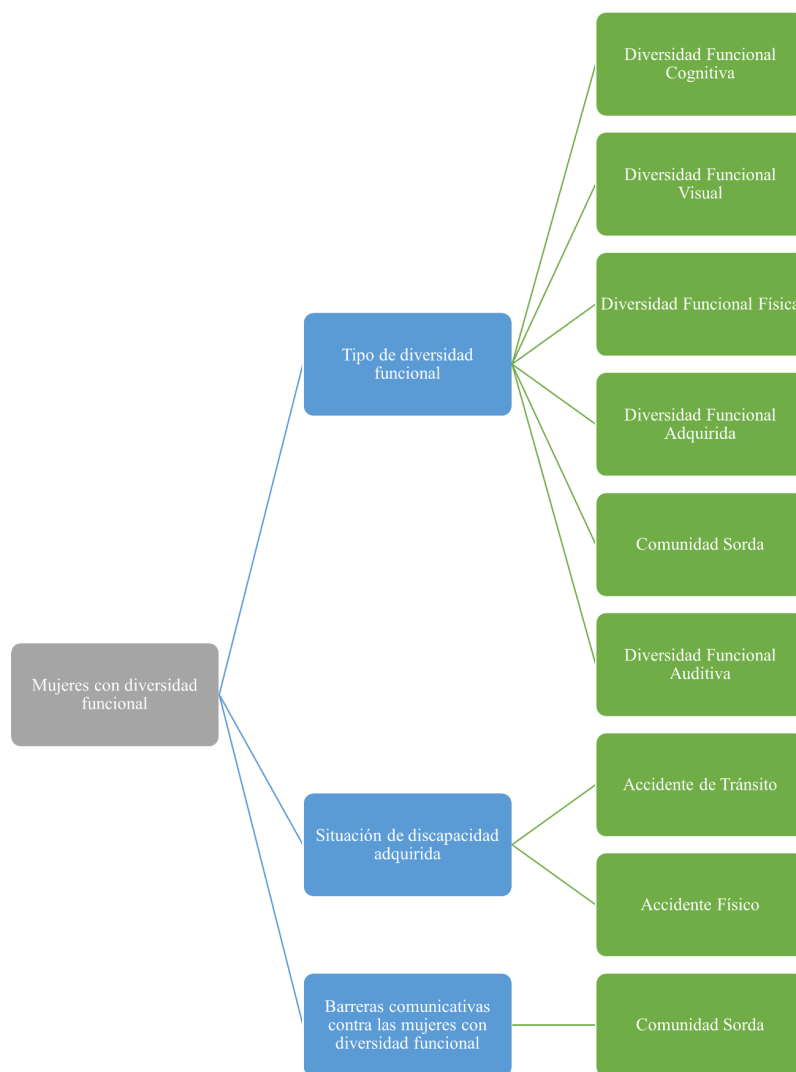
Finalmente, la tercera subcategoría *Barreras comunicativas contra las mujeres con diversidad funcional*, incluye el código de **Comunidad Sorda**, desde el cual se describe la **Diversidad Funcional Auditiva**. Sin embargo, la mujer interactuante explica su diversidad desde la cultura sorda: “Los sordos somos diferentes, somos una cultura diferente, cuesta más comunicarnos” (MDF14). Como también, expone que las barreras sociales para expresarse y la necesidad de que sus otras capacidades sean reconocidas:

de una manera positiva yo le decía que yo era capaz, pero me decían que aquí no, que sordos no porque necesitamos que oigan para que hagan las cosas con las máquinas y yo dije -no, yo presto atención, tenemos otras formas de hacerlo, somos muy atentos, nos gusta ver, más observadores- y bueno, no me dejaron (MDF14).

De modo que las mujeres con diversidad funcional auditiva distinguen su diversidad como la pertenencia a un grupo y comunidad, y a una manera distinta de comunicarse, que potencia otras habilidades para desenvolverse en su día a día. Sin embargo, la percepción social de la comunidad sorda como una deficiencia, y no como una diversidad funcional, repercute y obstaculiza su desarrollo social.

Cabe resaltar que las mujeres interactuantes describieron sus diversidades empleando la palabra “discapacidad visual o física”, e inclusive, haciendo mención al nombre biomédico de las mismas. Sin embargo, esas descripciones refieren a sus cuerpos, no como limitaciones, sino como diferencias y condiciones particulares de ellas mismas, de manera que estas citas se enmarcaron en los códigos de diversidad funcional para aludir a dicha diversidad de sus cuerpos, separando esa visión de las situaciones de discapacidad y deficiencias que enfrenta en su cotidianidad, producto de las diferentes barreras presentes en la sociedad.

## **Figura 2. Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 2.1.2 Condiciones Socioeconómicas de las Mujeres con Diversidad Funcional

En la misma línea de caracterización de la población interactuante, la presente categoría reconoce la interrelación entre las diferentes condiciones sociales y económicas que enmarcan sus relatos, por lo que se identifican las tres subcategorías: *Condiciones sociodemográficas de las mujeres con diversidad funcional*, *Condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional*, *Tipo de ingreso de las mujeres con diversidad funcional*.

En primer lugar, la subcategoría *Condiciones sociodemográficas de las mujeres con diversidad funcional*, la integran seis códigos: **Edad**, **Estratificación**, **Madre Soltera**, **Nivel**

**Educativo, Profesión, Residencia.** Es así que la categorización demográfica de las mujeres interactuantes revela una amplia gama de edades adultas, desde mujeres adultas jóvenes hasta adultas mayores. Según las categorizaciones más frecuentes de edad, las adultas jóvenes representan la mayoría de la lista, con ocho mujeres con diversidad funcional entre las edades de 24 y 34 años. Las adultas de mediana edad también están presentes, representadas por ocho mujeres entre las edades de 35 y 64 años. Finalmente, la lista incluye una adulta mayor de 65 años.

**Tabla 6. Caracterización de mujeres con diversidad funcional interactuantes entrevistadas 2021-2022**

<b>Edad</b>	<b>Situación laboral</b>	<b>Diversidad Funcional</b>	<b>Nivel educativo</b>	<b>Residencia (Provincia)</b>
65	Temporal	Física	Universidad incompleta	Puntarenas
43	Temporal	Física	Universidad completa	Puntarenas
24	Desempleada	Visual	Universidad incompleta	Puntarenas
31	Empleada	Física	Universidad completa	Heredia
29	Empleada	Visual	Universidad completa	Cartago
28	Desempleada	Física	Escuela completa	Alajuela
41	Desempleada	Física	Secundaria completa	Puntarenas
29	Desempleada	Visual	Escuela completa	San José
58	Desempleada	Visual	Maestría universitaria	San José
52	Temporal	Física	Colegio completo	Puntarenas
30	Temporal	Visual	Universidad incompleta	San José
26	Desempleada	Visual	Universidad completa	Heredia



26	Desempleada	Física	Universidad incompleta	San José
46	Desempleada	Auditiva	Escuela completa	Cartago
38	Desempleada	Visual y cognitiva	Universidad completa	San José
43	Empleada	Física	Universidad completa	San José
34	Empleada	Física	Colegio incompleto	Puntarenas

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, las mujeres con diversidad funcional mencionaron diferentes ubicaciones geográficas, las cuales fueron: Alajuela, San José, Ciudad Colón, Cartago, Ipís, Pérez Zeledón, Heredia, San Isidro de Heredia y Puntarenas. Es importante destacar que algunas ubicaciones se mencionaron en múltiples ocasiones, lo que sugiere que determinada **Residencia** es un elemento clave en el contexto de las mujeres con diversidad funcional, como lo es Puntarenas y San José, lugar mencionado seis veces. Por otro lado, se identificaron ubicaciones distintas, demostrando que el origen de los datos es diverso y representa diferentes regiones geográficas del país y realidades de las mujeres con diversidad funcional.

De esta forma, la **Estratificación** de las mujeres con diversidad funcional evidencia también la importancia de reconocer la complejidad de las identidades y contextos sociales de las mujeres con diversidad funcional, cuyos testimonios sugieren que muchas veces son estigmatizadas y marginalizadas tanto por su diversidad funcional, como por las zonas de alta desigualdad social donde residen:

La gente se asombra, yo vivo en un lugar muy conflictivo, esto no ha hecho de que yo siga estudiando, que me siga capacitando, de que quiera salir adelante, (...) es un movimiento internacional, no solamente en la que estoy ahorita, de vida independiente. Porque es una zona donde yo vivo y no todos somos así verdad, aquí es una zona muy conflictiva, pero hay muchas personas muy buenas también (MDF2)

Sin embargo, las mujeres interactuantes señalan que poseen una gran capacidad para superar obstáculos y la importancia del Movimiento de Vida Independiente como una estrategia

para la autonomía y la inclusión social. Ante esto, es necesario considerar la diversidad y complejidad de las experiencias de las mujeres con diversidad funcional y sobre la necesidad de abordar sus necesidades y demandas desde una perspectiva integral y sin estereotipos.

Por otra parte, las frecuencias sobre el **Nivel Educativo** de las mujeres con diversidad funcional, permiten concluir que la mayoría de las participantes cuentan con un nivel alto de escolaridad, dado sus grados universitarios en curso o completos. Estas se distribuyen de la siguiente forma: una mujer interactuante cuenta con un nivel de escolaridad de posgrado, una con una maestría, otra con un diplomado incompleto, y dos con un nivel de escolaridad de bachillerato universitario. Mientras que las demás mujeres interactuantes cuentan con un nivel de escolaridad de primaria o con nivel de secundaria completa e incompleta en algunos casos.

En cuanto a sus profesiones y oficios, se identificó la presencia de profesionales en Administración de Empresas, Psicología, Derecho, Enseñanza del idioma inglés, Costura, Educación, Gestión Administrativa y Secretariado. Es importante destacar que, aunque la muestra no es representativa de la población en general, se reconoce que las profesiones de las mujeres con diversidad funcional se concentran en el ámbito de las Ciencias Sociales, Educación y oficios de atención al cliente, lo cual les permite el acceso principalmente a puestos feminizados y tradicionales para el género femenino. De modo que es fundamental considerar que las profesiones de las mujeres interactuantes, su formación y experiencia laboral, definen sus experiencias y sus procesos de acceso al trabajo.

Vinculado al género, el código **Madre Soltera** aborda el ejercicio de la maternidad y la experiencia personal como mujer con diversidad funcional en una familia monoparental. En sus relatos, se puede apreciar cómo las obligaciones socialmente asignadas a las mujeres, en relación con la crianza, impactan de manera desproporcionada a las mujeres con diversidad funcional, quienes enfrentan obstáculos adicionales en el acceso al trabajo y en la independencia económica.

Las mujeres destacan su empoderamiento como factor clave para superar las adversidades y motivar a otras mujeres con diversidad funcional a salir adelante: "si yo con una discapacidad siendo mujer y con dos hijos, (...) pude salir, cuánto más ustedes" (MDF1). De manera que el ejercicio de la maternidad deviene un elemento determinante en las condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional.

En cuanto a la subcategoría, *Condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional*, se encuentran dos códigos asociados: **Casa y Alto Costo De Vida**. En ellos, se destaca la resiliencia y el coraje de las mujeres con diversidad funcional para enfrentar las barreras producto de las condiciones económicas que presentan, por lo que buscan un futuro mejor para ellas mismas:

Yo era una mujer así, como muy temerosa, entonces yo me dije "yo me tengo que desafiar porque si no lo hago nunca voy a arrancar". Me costó, no voy a decir que no me costó y lo logré, pero nada más que al final yo vi que me salía muy caro donde yo vivía, entonces le pedí al señor ese que me pasara para acá (MDF1).

A pesar de estas dificultades, destaca su capacidad para sobreponerse y generar estrategias para transformar sus condiciones de vida. En particular, una mujer interactuante enfatiza en la importancia de la **Casa**, que en su caso, fue otorgada por el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU), lo cual resulta un factor clave en su estabilidad actual, permitiéndole vivir sin la preocupación del pago de la renta o una hipoteca:

Dios mío ¿qué hago? Y me dice - ¿tenés la cédula? - me dice la señora, -esperate para ver-, se fue a la otra oficina, de verdad te estoy diciendo, y me dice -pero (...), a usted le pagaron su casa-, yo casi que grito, que lloro, que brinco, porque si no me llevan al Chapuí y me quitan los güilas. Así me salió la casa, así me salió la casa. (MDF1).

De esa forma, se evidencia como el subsidio y acción estatal poseen un impacto significativo en la vida de las mujeres con diversidad funcional, al proporcionarles seguridad y estabilidad económica mediante el acceso a la vivienda. De modo que las políticas públicas pueden apoyar a las mujeres con diversidad funcional a superar las barreras económicas que enfrentan.

Asimismo, esta respuesta estatal es importante para las mujeres con diversidad funcional para lograr acceder a ingresos económicos, tal y como expone la subcategoría *Tipo de ingreso de las mujeres con diversidad funcional*, donde se encuentra el código de **Apoyo Económico**. En él, se destacan los desafíos que enfrentan las personas con diversidad funcional para acceder a trabajos y recursos económicos, por lo que se menciona la importancia de las organizaciones de personas con diversidad funcional para abogar por los derechos de este colectivo y promover

oportunidades laborales, así como, para impulsar el cambio en la percepción de la diversidad funcional en la sociedad en general. También, se enfatiza la importancia del apoyo financiero de la familia y la comunidad para incentivar la inclusión de mujeres con diversidad funcional

aquí en Puntarenas a las mujeres les cuesta montones trabajar, aquí no hay una fuente de trabajo, ¿cuál es la idea? Bueno la idea es levantar esta empresa para meter mujeres, que las cuales tienen varios niños, que son mujeres solas que no reciben pensión y que ellas puedan ingresar a la parte laboral, aparte de que está el incentivo de la intermediación laboral (MDF1).

De esa manera, las mujeres con diversidad funcional abogan por la intervención estatal o de organizaciones de la sociedad civil para potenciar sus posibilidades de acceder a un trabajo o a la asistencia social, con el fin de cubrir sus necesidades y las de sus familias, ante la reducida independencia económica y oportunidades laborales que poseen en su día a día, las cuales también están determinadas por la edad, residencia y nivel educativo de las mismas.

### **Figura 3. Condiciones Socioeconómicas de las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia

### 2.1.3 Asistencia Social hacia las Mujeres con Diversidad Funcional

En cuanto a esta categoría, se reconoce una interrelación entre las diferentes asistencias sociales que reciben las mujeres con diversidad funcional, las cuales se detallan en las siguientes subcategorías: *Asistencia desde organizaciones a mujeres con diversidad funcional*, *Atención de la violencia de género de instituciones estatales a mujeres con diversidad funcional*, *Asistencia social de instituciones estatales a mujeres con diversidad funcional* y *Tipo de pensión de las mujeres con diversidad funcional*.

Sobre la *Asistencia desde organizaciones a mujeres con diversidad funcional*, sobresalen los códigos: **Apoyo de Organizaciones y/o Instituciones**, **Apoyo Estatal**, **Centro Nacional de**

**Educación Helen Keller, Donaciones e Institución y/u Organización de Atención de Personas con Diversidad Funcional.** A partir de esto, las mujeres interactuantes señalan los diversos tipos de apoyo que han obtenido de organizaciones e instituciones, como por ejemplo: capacitaciones, adaptaciones a sus viviendas, apoyo en la búsqueda de trabajo y donaciones para la satisfacción de sus necesidades.

Sin embargo, ellas resaltan que sus necesidades van más allá de lo económico, “necesitamos ser capacitados.” (MDF7), con el fin de visibilizar que las mujeres con diversidad funcional no deben ser concebidas sólo como población meta de caridad. Es por esto que las mujeres interactuantes señalan que la asistencia social que reciben desde las organizaciones, debe retomar el componente formativo y de acompañamiento, “se encargaban de buscarle a uno puestos de trabajo” (MDF15), de modo que puedan recibir asistencia desde un enfoque integral y menos asistencialista:

como que tienen el enfoque de que la persona con diversidad funcional tiene que ligarla siempre con necesidad, entonces yo digo que, yo no quiero pelear porque me den una ayuda en el Instituto Social Mixto digamos, yo no quiero que el CONAPDIS me regale nada, como le vuelvo y le repito, yo no quiero que el INAMU me regale; me gusta el INAMU porque el INAMU nos fomenta, nos ayuda, nos prepara, nos capacita. (MDF7).

Por lo tanto, las mujeres con diversidad funcional exponen la importancia de repensar la atención brindada a las mujeres y población en general con diversidad funcional, especialmente desde las instituciones públicas, para que esta responda a sus particularidades y necesidades.

En esa misma línea, la subcategoría *Tipo de pensión de las mujeres con diversidad funcional*, se encuentran los tipos de pensiones que reciben las mujeres con diversidad funcional interactuantes y los obstáculos en ese proceso de acceso, de las cuales sobresalen la **Pensión por Invalidez, Pensión por Viudez y Pensión Régimen No Contributivo**. Cuatro de las diecisiete mujeres interactuantes cuentan con una pensión, señalando que su proceso fue desgastante y que requiere de grandes esfuerzos para acceder a información que les permita exigir este derecho: “tuve que empoderarme en leyes y en eso y en el otro” (MDF1). Lo anterior demuestra la lucha constante para recibir una asistencia social respetuosa y justa, que no las coloque en situaciones de revictimización y tampoco reproduzca prejuicios sobre la diversidad funcional, como objetos

de asistencia, cuidado y otras barreras que afecten su pleno desarrollo y disfrute de la asistencia social.

Asimismo, la subcategoría *Asistencia social de instituciones estatales a mujeres con diversidad funcional*, que detalla la relación de los códigos: **Asistencia Social, Consejo Nacional de Persona con Discapacidad, Centros de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad, Ingresos e Instituto Mixto de Ayuda Social**, los cuales exponen la forma de intervención estatal desde los apoyos que han recibido las mujeres con diversidad funcional de parte de las instituciones públicas, tales como: vivienda, subsidios, los ingresos que provienen de pensiones y transferencias monetarias, principalmente de parte del CONAPDIS. Sin embargo, al igual que en la subcategoría anterior, las mujeres exponen la preocupación por evitar el asistencialismo y dependencia estatal:

yo no quiero que me estén dando, volverme dependiente del gobierno, del estado, que si no me da una ayuda el IMAS no vivo... porque yo quiero que ya la población desligue discapacidad con necesidad, discapacidad es necesidad ¡noo!, yo quiero que a nuestra población la vean con la capacidad que nosotros somos, porque nosotros tenemos una capacidad inmedible, ni siquiera nosotros mismos sabemos cuán capaces somos. (MDF7).

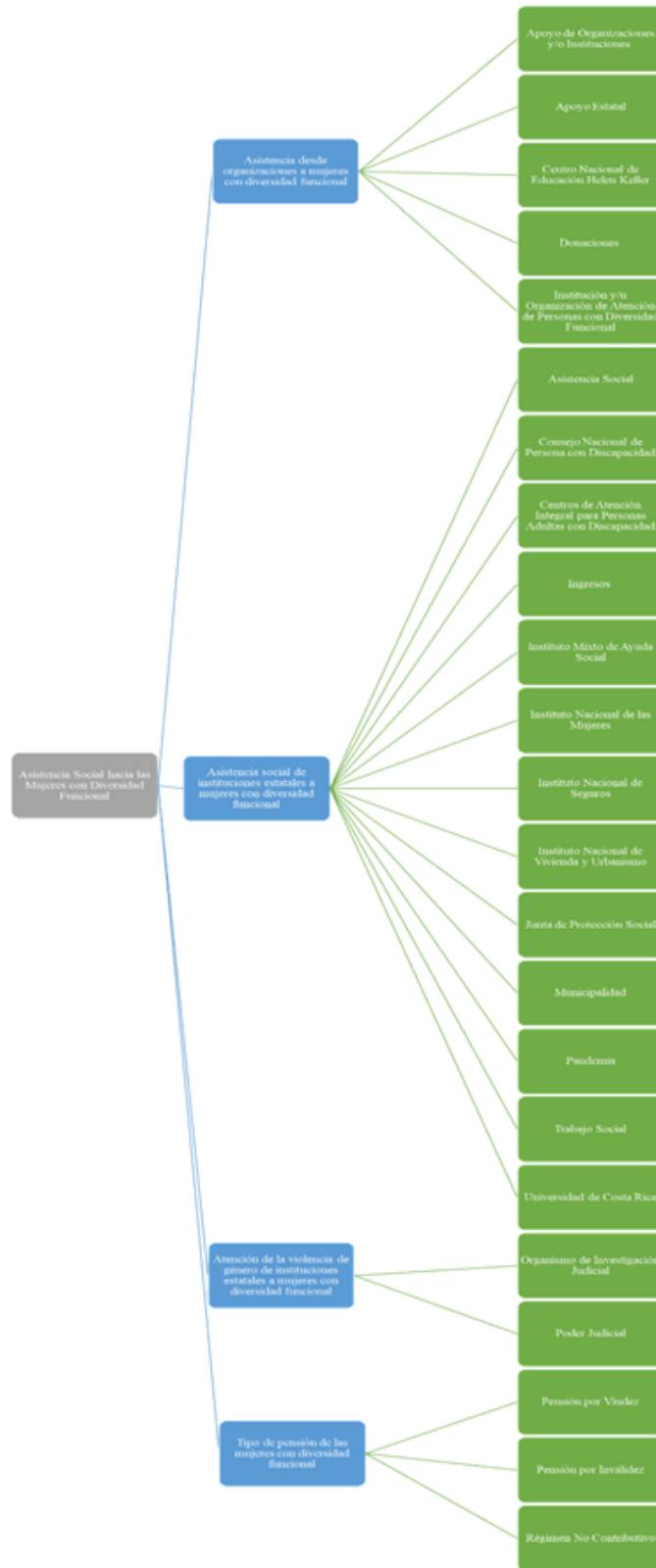
Como resultado, las mujeres interactuantes expresan no querer asistencias sociales para vivir, ya que ellas quieren y esperan herramientas que les permitan el acceso a un trabajo digno con las condiciones adecuadas para desarrollarse plenamente. Esto también, responde al componente de género, en tanto su desarrollo y libertad socioeconómica depende de la prevención y protección de la violencia contra las mujeres que pueden enfrentar o han enfrentado en sus vidas, principalmente en el ámbito institucional.

De modo que la subcategoría *Atención de la violencia de género de instituciones estatales a mujeres con diversidad funcional*, destaca en sus códigos **Organismo de Investigación Judicial y Poder Judicial**, las conductas violentas y una reproducción de violencia institucional, cuando deciden buscar apoyo de dichas instituciones. Por ejemplo, las mujeres interactuantes describen las situaciones violentas a las que se enfrentan y como, lamentablemente, esta violencia está naturalizada e institucionalizada: “Un juez que decía: - ¿Vos querés fregar una mujer? ... orínatele en la vagina cuando tenés relaciones” (MDF1).

De modo que las mujeres con diversidad funcional comparten experiencias donde han escuchado o han sido objeto de discriminación en las diferentes instituciones, donde los hombres de manera natural y burlista, aceptan las violaciones cometidas en sus procesos de trabajo y otros espacios: “si alguien te dice algo y te acosa, si es una persona política y lo vas a demandar, con el estado que tenemos ahorita del Poder Judicial, siempre salen perdiendo” (MDF1). Por lo que las mujeres interactuantes exponen la desprotección, discriminación y sentimiento de inseguridad que las instituciones públicas les generan.

#### **Figura 4. Asistencia Social hacia las Mujeres con Diversidad Funcional**





Fuente: Elaboración propia

### 2.1.4 Barrera Institucional contra las Mujeres con Diversidad Funcional

En esta categoría se encuentra únicamente la subcategoría *Violencia institucional contra mujeres con diversidad funcional*, en la que se visualiza el código **Abandono Estatal**. En esta subcategoría se describe una profunda decepción hacia las instituciones y el gobierno, en relación a la falta de apoyo y medidas de prevención contra la violencia para las poblaciones socialmente vulnerabilizadas, especialmente, las mujeres con diversidad funcional:

Y ojalá que las universidades tomen en cuenta eso, esas personas quedan así con las manos levantadas, tiradas en la calle y cuando nos damos cuenta, más personas con adicción, mujeres en prostitución porque no hubo una prevención sobre el caso digamos de esas chicas en que los padres mueren y que son sacadas de la casa por sus mismos familiares (MDF1).

En consecuencia, las mujeres interactuantes señalan la falta de conocimiento de las instituciones de la realidad social de las mujeres con diversidad funcional, lo cual genera frustración, principalmente, cuando las mismas instituciones y el gobierno realizan acercamientos a este colectivo solo para buscar su apoyo e imagen para lograr sus propios objetivos. De esa forma, las mujeres con diversidad funcional exponen la falta de apoyo real de parte de las instituciones, más aún en momentos de crisis:

de instituciones sinceramente no, como que lo buscan a uno sólo cuando necesitan el apoyo o firmas o como para presionar, pero cuando uno en realidad... bueno después de lo de la pandemia sinceramente yo me siento muy decepcionada de las instituciones (MDF7).

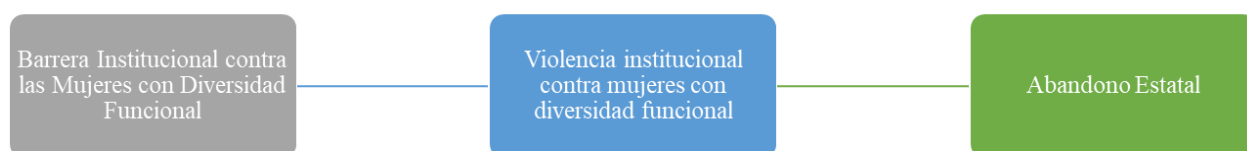
Por lo tanto, las mujeres interactuantes cuestionan la falta de apoyo hacia la población en general, y cómo esto afecta especialmente a las mujeres con diversidad funcional, las cuales sufren las consecuencias de la invisibilización de sus condiciones de vida particulares:

¿A dónde está el apoyo hacia la población? Porque si yo hubo un día en que me separé de mi esposo cuatro meses, estuve sola, pasé momentos muy duros, me afectó psicológicamente y todo, entonces, si en ese lapso de tiempo yo hubiese estado en esa misma situación ¿Qué pasa? O sea, que yo me hubiera quedado así, sin apoyo, sin nada y

de quien se supone que es el ente que nos respalda. ¿Entonces no sé si comprende por qué yo me siento tan decepcionada de las instituciones ahora ya (MDF7).

En resumen, las mujeres interactuantes destacan la falta de respuesta estatal y medidas concretas para proteger y apoyar a las mujeres con diversidad funcional. Esto responde a la falta de conocimiento sobre las condiciones de vida de ellas, quienes hacen frente a situaciones de desigualdad social diferenciadas que se agravan ante el contexto de pandemia y los cambios en sus núcleos familiares y otras redes de apoyo, siendo estos últimos el principal recurso ante el abandono estatal que denuncian.

**Figura 5. Barrera Institucional contra las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 2.1.5 Impacto de la Familia en la Vida de las Mujeres con Diversidad Funcional

Esta categoría expone las consecuencias positivas y negativas del rol de la familia en la vida de las mujeres con diversidad funcional, las cuales se abordan en las siguientes subcategorías con sus respectivos códigos. En primer lugar, en la subcategoría *Papel de la familia en el desarrollo humano de las mujeres con diversidad funcional*, se encuentran los códigos de **Apoyo Familiar** y **Falta de Red de Apoyo**. Sobre el **Apoyo Familiar**, se determina que para muchas mujeres con diversidad funcional, el apoyo y la ayuda de la familia son cruciales para acceder a oportunidades educativas y laborales: "ahorita ya mi hijo por decirte algo, ya es un muchacho de 25 años, entonces ya trabaja en un call-center, entonces él aporta mucho y así, él es muy completo en eso" (MDF1) y "yo conté con la ayuda de mi familia que ellos eran lo que digamos, mi hermana, mi mamá y mis hermanos los que económicamente me sustentaban" (MDF16).

De manera que la distribución de las responsabilidades económicas y la reducción de las tareas de cuidado, potencian los espacios para el desarrollo de las mujeres interactuantes, así como, las condiciones para iniciar sus procesos de acceso al trabajo. Es así que la familia deviene un medio para proporcionar apoyo económico, como también, emocional a las mujeres con diversidad funcional, lo que les permite acceder a oportunidades educativas y laborales. Aunado a ello, el apoyo y la ayuda de la familia pueden ser cruciales para superar las barreras en la educación que enfrentan o enfrentaron las mujeres interactuantes:

mi mamá siempre me llevaba a todo lado, me lleva en carro a todo lado, entre mi mamá y mi hermana. Bueno mi hermana me ayudó obviamente con el diseño del currículo o sea, yo lo armé y ella me ayudó (MDF5).

yo tuve la dicha de tener una madre y un padre que a mí nunca me abandonaron nosotros somos cinco hermanos y a mí nunca me hicieron diferencia por mi condición de por ejemplo ir a la escuela, de ir al colegio o sea, de desarrollarme, siempre tuve mucho apoyo (MDF10).

En consecuencia, el acompañamiento y asistencia de la familia son fundamentales para muchas mujeres con diversidad funcional, ya que les permite fortalecer sus habilidades y recursos para acceder a la educación, formación y trabajo, superando así algunas de las barreras presentes en esos procesos. Por ello, es necesario “estimular un cambio de actitudes [...] que libere a las mujeres con [diversidad funcional] de la especial sobreprotección que enfrentan al resto de miembros/as de la familia, mucho más acusada que la de los varones” (Ramírez, 2010, p.94), con el fin de garantizar el pleno desarrollo de estas.

En contraste, la **Falta de Red de Apoyo** se configura como una limitación adicional en el acceso a los derechos de las mujeres con diversidad funcional, puesto que a menudo carecen de apoyo y recursos para buscar oportunidades educativas y formativas: "Solamente soy yo, he ido a buscar y es un gran sacrificio, pero bueno sola, no tengo ningún apoyo" (MDF14); y "También mi tema ha sido por no tener a alguien con quien dejar a mi hijo" (MDF8). De manera que la ausencia del apoyo familiar y la sobrecarga de responsabilidades de cuidado afectan las oportunidades de las mujeres con diversidad funcional para desempeñarse en el ámbito cotidiano, educativo y laboral.

Asimismo, los prejuicios y miedos de la familia sobre la diversidad funcional y la falta de adaptaciones y apoyos específicos para sus diversidades, generan obstáculos en sus procesos educativos y de acceso al trabajo: "quería estudiar electrónica pero igual mi papá me dijo que no iba a poder, primero por los bajos estudios y segundo porque había cosas que no iba a poder ver, observar" (MDF8). En definitiva, las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras significativas en el acceso a la educación y la formación, incluida la falta de apoyo y recursos, la oposición de las parejas, estereotipos de género y sobre la diversidad funcional que limita su igualdad de oportunidades.

Aunado a ello, las mujeres con diversidad funcional enfrentan obstáculos adicionales al no contar con el apoyo de sus parejas, en relación al acceso al trabajo: "me casé y entonces mi esposo nunca estuvo de acuerdo en que yo trabajara" (MDF15). De esa forma, se evidencia como la familia puede generar situaciones de dependencia económica y de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, al restringir sus capacidades y derechos para vivir de forma plena y autónoma.

En la misma línea, la subcategoría *Violencia familiar contra mujeres con diversidad funcional* arroja los códigos **Abandono Familiar, Condición de Calle y Matrimonio**. En estos se menciona que las mujeres con diversidad funcional cognitiva pueden enfrentar barreras significativas en términos de conocimiento y acceso a la información legal: "estas chicas no tienen conocimiento de nada, por el tipo de diversidad funcional y los padres mueren y son personas adultas que tampoco saben cómo conocer las leyes" (MDF1), lo cual las coloca en situaciones de vulnerabilidad.

Lo anterior, se agrava cuando las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a la pérdida de la persona que brindaba asistencia o algún familiar cercano, lo que puede dejarlas sin los recursos materiales e informativos para buscar ayuda. Ante esa pérdida de las redes de apoyo por diversas causas, las mujeres con diversidad funcional se ven expuestas a situaciones de abandono, donde enfrentan barreras adicionales al buscar refugio y seguridad:

Me echaron, cuando yo llegué a tocar la puerta en el campo, sin agua, sin luz, para mí era como la una de la mañana y tuve que buscar a dónde dormir y ahí tuve que buscar a donde venirme a Puntarenas, que te voy a ser honesta, no fue fácil (MDF1).

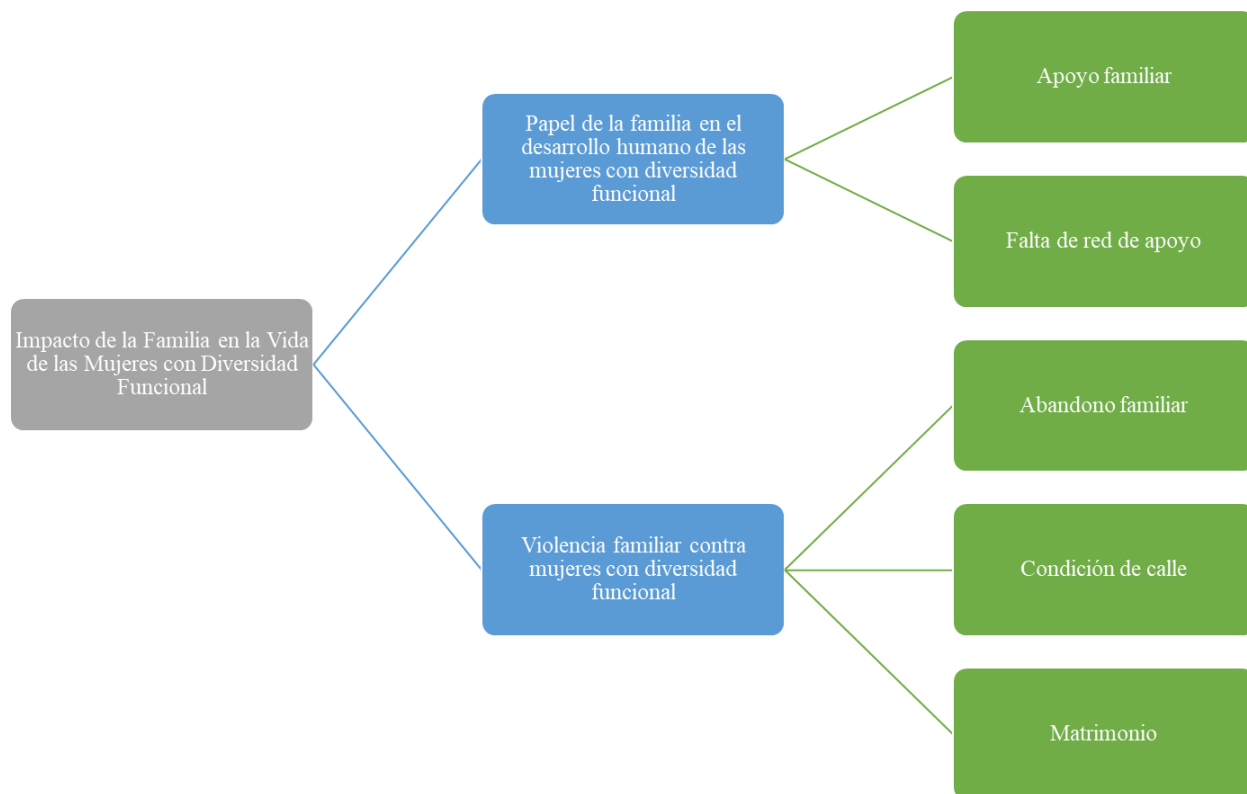
En resumen, las mujeres con diversidad funcional, especialmente aquellas con diversidad cognitiva, enfrentan barreras en términos de conocimiento, acceso a la información legal, vivienda, refugio y seguridad. Dadas estas situaciones de ruptura o pérdida de redes de apoyo, las mujeres con diversidad funcional exigen la protección y el bienestar de su colectivo para evitar consecuencias más graves, como la situación de calle. Tal y como mencionan las mujeres interactuantes, ellas, y principalmente las mujeres con diversidad funcional cognitiva, son particularmente vulnerables ante la violencia y la explotación cuando se ven obligadas a vivir en la calle:

Imagínate echar estas chicas de sus casas a condición de calle, ¿a qué se arriesga? Diay a una violación, a que las metan en drogas, cualquier tipo de drogas y noche y día y saber a dónde van a dormir y saber que son personas con una discapacidad cognitiva, que no se pueden desarrollar (MDF1).

Es así que las mujeres interactuantes destacan las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en diferentes aspectos de sus vidas, los cuales se intensifican ante el riesgo de situación de calle o si ya se encuentran en dicha situación social.

En general, en el caso del abandono familiar, las mujeres con diversidad funcional cognitiva pueden enfrentar dificultades para acceder a información sobre sus derechos, lo cual puede resultar en una condición de riesgo ante las situaciones como la muerte de los padres, donde la búsqueda de refugio y seguridad se dificulta. En cambio, cuando tienen el apoyo y la ayuda de la familia, esto les permite acceder a oportunidades educativas y laborales, superar las barreras a la educación y la formación, y en algunos casos, incluso contribuir económicamente al hogar.

### **Figura 6. Impacto de la Familia en la Vida de las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 2.1.6 Perspectiva de la Maternidad en las Mujeres con Diversidad Funcional

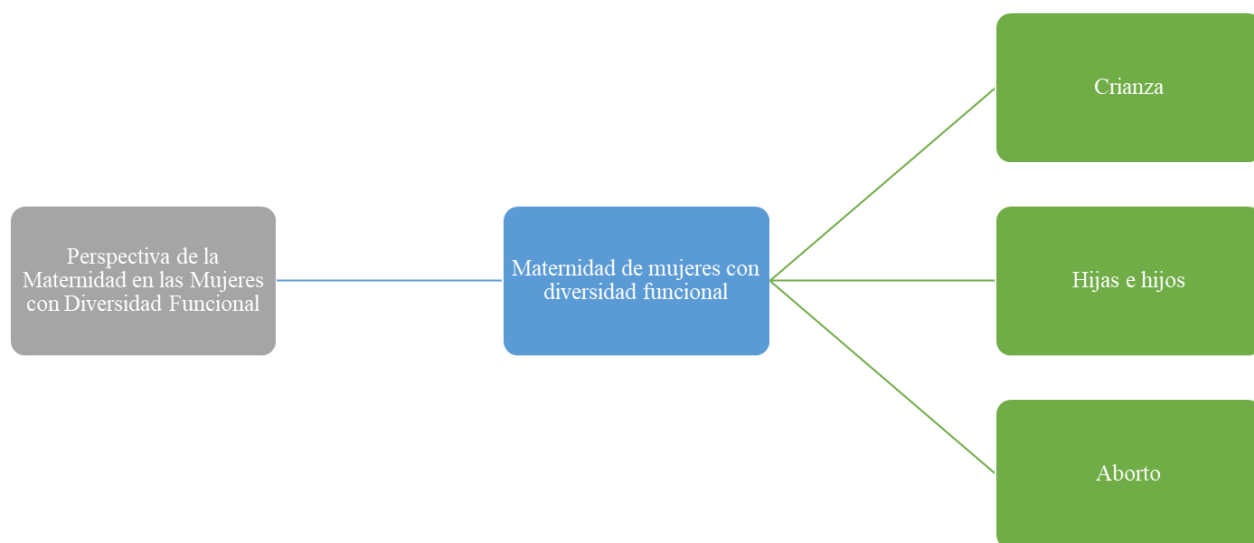
En esta categoría se encuentra la subcategoría *Maternidad de mujeres con diversidad funcional* con tres códigos asociados: **Crianza, Hijos e Hijas** y **Aborto**. En esta interrelación, las mujeres interactuantes visualizan la importancia de educar a los hombres desde temprana edad para que cuenten con una visión diferente sobre las mujeres, donde se les respete como tales y no sean tratadas como un objeto, por lo que mencionan el rol principal que poseen las madres en este aspecto, para enseñar a sus hijos a respetar a las mujeres y a tratarlas con dignidad.

Asimismo, las mujeres con diversidad funcional destacan la importancia de sembrar valores y principios en los hombres, para que puedan transmitirlos a sus hijos e hijas, y contribuir así a la construcción de una sociedad más justa e igualitaria para las mujeres. En este sentido, resaltaron la necesidad de limitar comportamientos machistas y estereotipos negativos que promueven la violencia contra las mujeres con diversidad funcional en el ámbito laboral y en la sociedad en general.

Aunado a ello, se destacan los **Hijos e Hijas** como la motivación para las mujeres con diversidad funcional en su búsqueda del mejoramiento de las condiciones de vida, quienes superan muchos desafíos y logran una situación estable y segura para ellas y su familia, gracias a su propia determinación y perseverancia, así como, por la ayuda de otras personas: “yo siempre creí que lo difícil no es imposible, es difícil, pero no es imposible y hoy gracias a Dios pues estoy acá donde estoy, (...) si no hubiera sucedido así, yo hubiera quedado (...) en la calle con dos hijos” (MDF1).

En resumen, las mujeres interactuantes reconocen su maternidad como una responsabilidad y medio para transformar sus condiciones de vida y la sociedad, mediante la ruptura de mitos y prejuicios de género y de la diversidad funcional, donde su resiliencia y determinación se convierten en una herramienta para garantizar su propia seguridad socioeconómica y la de sus hijas e hijos.

**Figura 7. Perspectiva de la Maternidad en las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia



### 2.1.7 Comprensión de la Mujer desde las Mujeres con Diversidad Funcional

Vinculado con lo anterior, las mujeres con diversidad funcional poseen una visión específica de “ser mujer”, la cual se aborda desde esta categoría y su subcategoría *Comprensión de la mujer desde las mujeres con diversidad funcional*, integrado por el código **Conceptualización de Mujer**. En dicho código, las mujeres interactuantes describen positivamente el “ser mujer” y lo relacionan con la capacidad de ser madres:

Para mí ser mujer, o sea yo yo nací mujer, porque así me hizo, porque así nací, yo me siento contenta como soy con mi presentación biológica, con mi forma biológica, con mis capacidades de haber sido mamá también, deber verdad como mujer, pero yo me respeto mucho mi persona digamos, mi autonomía, mi derecho a decidir pero sí estoy contenta con ser así, o sea, ser mujer, no deseo haber nacido hombre no no, estoy contenta así, satisfecha como Diosito me hizo, sí me siento bien así (MDF9).

De manera que las mujeres con diversidad funcional consideran el carácter biológico para ser mujer y lo relacionan con un “deber de ser madre”. Siendo este último rol, un honor o privilegio que es intrínseco de su condición como mujer:

ser mujer es un privilegio, yo soy muy feliz de ser mujer y de haber traído al mundo que es mi hijo que ya ahora tiene dieciocho años verdad, es es para mí ser mujer es ser bueno, desde mi punto de vista ser mujer es poder dar vida es poder enseñar, poder dar amor, poder ser esposa, ser hija, ser amiga, ser mamá, es ser maestra, para mí es muy hermoso ser mujer (MDF15).

Si bien se expresa de manera positiva el ser mujer y madre, las mujeres con diversidad funcional traen a colación los roles socialmente asignados a las mujeres y expresan a su vez, la dificultad y sentimiento de obligación que ambos roles conllevan dentro del sistema patriarcal, y en especial, siendo mujer con diversidad funcional. Es así que las mujeres interactuantes describen la complejidad detrás de su comprensión de mujer:

la verdad significa es algo muy bonito ser mujer, pero a la vez implica muchos retos verdad, a la vez implica un reto al vivir en una sociedad machista digamos, implica un

reto el conseguir trabajo, el hecho de poder ejercer la maternidad y poder ejercer las dos cosas, no se ve bien visto que eso como que se unan” (MDF4)

Para mí ser mujer es que es muy complicado o sea, es muy bonito porque tiene uno el privilegio de traer al mundo criaturas y vivir diversas sensaciones, ser una persona multifuncional que a veces los hombres no lo son, pero al mismo tiempo ser mujer, ser mujer es muy difícil porque implica muchas cosas en el ámbito laboral, en el ámbito espiritual, en todo ámbito porque a veces los hombres hasta la Biblia la acomodan a su conveniencia, entonces la mujer siempre lleva como las desventajas en todo sentido. Para mí ser mujer es muy bonito pero al mismo tiempo conlleva muchas cosas espiritualmente, físicamente, laboralmente, mentalmente siempre uno a veces como lo quieren ver las personas lleva las de perder (MDF12).

Como resultado, las mujeres interactuantes reconocen las desigualdades de género que marcan los diferentes espacios donde se desenvuelven y las coloca en posición de desventaja en una sociedad patriarcal. Asimismo, las mujeres con diversidad funcional identifican los diversos estigmas y estereotipos, donde “sólo por el hecho de ser mujer, es el famoso estereotipo de la casa, cuidar niños, o sea, el legítimo amo de casa verdad” (MDF11), resaltando la sobrecarga y reducción de su espacio de incidencia a lo privado, al cuidado y al servicio de otros.

Ante esto, las mujeres con diversidad funcional rescatan que, a pesar que todas las mujeres son objeto de dichos roles y estereotipos de género, aquellas con diversidad funcional representan una visión diferente de mujer:

sí lo hablamos de un modelo social verdad ser mujer, una mujer con discapacidad no entra en esos modelos verdad que se dan, que tiene que ser una mujer 90 60 90 verdad, una mujer que tiene que tener hijos, no todas tienen hijos y hay más mujeres con discapacidad que no pueden tener hijos también, no tanto por la condición, no tanto porque no lo desean verdad, pero ser mujer es muy duro, ser mujer con discapacidad es muy duro. (MDF2).

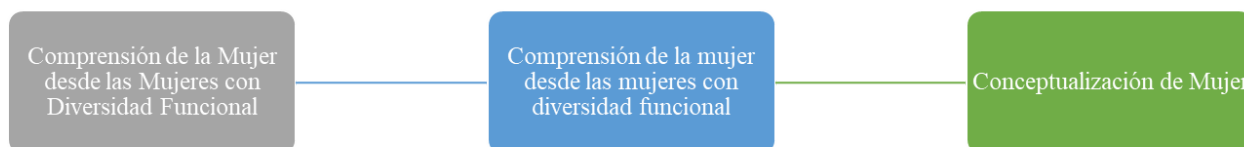
De ese modo, las mujeres interactuantes comentan que el ser mujer, a la vez está ligado al rechazo y sentimiento de no pertenencia que produce las situaciones de desigualdad en la

sociedad, especialmente, cuando no se cumple con el ideal social de mujer. A razón de esto, las mujeres con diversidad funcional señalan que ser mujer es contradictorio, puesto que

puede ser una bendición o una maldición dependiendo de donde viva. Pero también es... no sé, necesitamos más igualdad, más oportunidades, más de todo, o sea, necesitamos como hacer un cambio a nivel social y ver a las mujeres con otros ojos quizá. (MDF3).

Dada las situaciones de desigualdad de género, las mujeres interactuantes describen el sentimiento dual que rodea el ser mujer, el sentirse orgullosas de sí mismas y sus maternidades, pero a la vez, sentirse incompletas e inseguras ante la presión social, la violencia y la falta de oportunidades para poder desarrollarse de forma plena y ser reconocidas como sujetas y mujeres como tal, sin dejar de lado su diversidad funcional.

### Figura 8. Comprensión de la Mujer desde las Mujeres con Diversidad Funcional



Fuente: Elaboración propia

#### 2.1.8 Comprensión de las Mujeres con Diversidad Funcional

Para ahondar en la idea de mujer con diversidad funcional, esta categoría rescata en su subcategoría *Comprensión de las mujeres con diversidad funcional*, el código **Conceptualización de Mujer con Diversidad Funcional**.

En este se encuentran diferentes conceptos sobre el ser mujer con diversidad funcional, donde el primero de ellos señalan las mujeres interactuantes, no implica necesariamente un impedimento para poder desarrollarse: “Diay que puedo hacer diferentes cosas aunque tenga algunas limitaciones pero puedo hacer otras cosas.” (MDF16); “Que puedo desempeñarme a otras cosas que se pueden acoplar a mí. A eso.” (MDF17); y, “yo podría decir que sería la persona en la

cual asume los retos y puede enfrentarlos o buscar soluciones para continuar con diversas situaciones que esté pasando en la cotidianidad.” (MDF11). De ese modo, las mujeres con diversidad funcional reconocen esa condición como una diferencia, y no como una limitación o deficiencia personal, trayendo a colación las barreras o retos que enfrentan y la falta de accesibilidad o soluciones para participar activamente en la sociedad.

Es así que las mujeres interactuantes separan la visión de diversidad funcional y su condición de mujer, de la conceptualización de biomédica de la discapacidad, ya que reconocen las barreras externas a la persona: “Soy una mujer igual que usted, soy una mujer como todas las mujeres con sus mismas necesidades, con sus mismos deseos pero, me veo limitada debido a la desigualdad social que existe.” (MDF15); y “Bueno o con diversidad funcional...bueno soy una mujer como todas pero que dado las condiciones del entorno me veo limitada.” (MDF15)

Por consiguiente, las mujeres con diversidad funcional se comprenden como iguales, sin embargo, la desigualdad y barreras sociales que son externas a su condición de diversidad funcional, pero que rodean el entorno donde se desarrollan, restringen sus capacidades y las coloca en situaciones de discapacidad. Es así que los estigmas y estereotipos sobre la diversidad funcional, la maternidad y, principalmente, la marca de género en el contexto patriarcal, condiciona su conceptualización de mujer con diversidad funcional:

en el caso de las mujeres con discapacidad, bueno pienso que los prejuicios nos afectan mucho y la vulnerabilidad porque nosotras al menos en mi caso a mí a quién me toca en la calle o me dice una vulgaridad y yo no sé quién es, no podría defenderme digamos al menos así rápidamente (MDF15).

ser mujer con discapacidad es duro, es duro, eso es lo que yo sentía. Y poder empoderarse es un montón de procesos que tienes que llevar, incluso yo me he enfrentado con hombres con discapacidad, también, por lo mismo, por ese machismo que se tienen los hombres con discapacidad, son muy machistas y me ha tocado enfrentar eso, en mi caso como empoderada ya y concedora de los derechos, pero yo no me dejaba pisotear, así de simple (MDF2).

ser persona con discapacidad ya uno está sujeto a muchos estereotipos y muchas cuestiones y ser mujer con discapacidad aun así es más complicado que ser hombre con

discapacidad ¿Por qué?, porque la mujer con discapacidad igual tiene digamos, tiene retos que el hombre con discapacidad como tal no tiene, por ejemplo, sólo el hecho de salir al supermercado a comprar unas toallas sanitarias, tal vez la persona no tiene acceso, no tiene transporte, no tiene medios para hacerlo, en cambio el hombre con discapacidad no se enfrenta a eso. Por ejemplo, a la hora de ejercer la maternidad o la paternidad, el hombre con discapacidad diay no tiene que enfrentar el reto de la crianza de los hijos tal y como lo asume una mujer de verdad, entonces sí son muchas barreras y sí son muchas diferencias al respecto verdad. (MDF4).

En consecuencia, las mujeres interactuantes señalan que ser mujer con diversidad funcional implica confrontar expresiones de violencia basada en su género y diversidad funcional. Por esto, expresan que el ser mujer con diversidad funcional significa estar más vulnerabilizadas y en mayor desventaja que los hombres con diversidad funcional, quienes no enfrentan la misma desigualdad y llegan a ser autores más bien de esa violencia, o incluso, de las situaciones de discapacidad que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

**Figura 9. Comprensión de las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia

### **2.1.9 Concepto de Mujeres con Diversidad Funcional**

En esa misma línea, para comprender la perspectiva de las mujeres interactuantes sobre mujeres con diversidad funcional, se encuentra la siguiente relación donde se visualiza en la subcategoría *Autopercepción de la diversidad funcional*, conformado por los códigos: **Autopercepción y Mujer con Diversidad Funcional**.

A partir de dichos códigos, las mujeres con diversidad funcional se comprenden a sí mismas como sujetas de derechos en igualdad de condiciones con los hombres, puesto que se reconocen como personas con “capacidades o habilidades para desarrollar un trabajo específico” (MDF11). Asimismo, comprenden la diversidad funcional como una condición permanente, pero, no limitante para el cumplimiento de metas y desarrollo humano y profesional.

Además, las mujeres interactuantes visualizan la importancia de la interseccionalidad para comprender las vivencias de las mujeres con diversidad funcional, “porque no es lo mismo una mujer con diversidad funcional de San José, que una de estas zonas verdad, costeras” (MDF2), resaltando que las mismas mujeres con diversidad funcional son diferentes entre sí y las situaciones de discapacidad que enfrentan se reproducen y viven de manera distinta.

Por otra parte, las mujeres interactuantes concuerdan en que la diversidad funcional está ligada a prejuicios, más aún cuando se emplea la palabra discapacidad, la cual aún persigue la idea de dependencia y prescindencia, “siento yo en mi opinión, a persona con discapacidad, la discapacidad siempre como que la ligan, vuelvo y te repito la ligan con el pobrecito, con el que necesita, entonces siempre la palabra discapacidad va a ser diminutiva.” (MDF7).

Sin embargo, las mujeres con diversidad funcional se autoperciben como sujetas con derechos capaces de participar activamente, pero, la lectura de la sociedad aún las condiciona, por lo que buscan ser escuchadas e incluidas en las discusiones sobre las diferentes conceptualizaciones que se van desarrollando a lo largo de la historia, con el fin que la idea de mujer con diversidad funcional contemple las capacidades de las mismas.

**Figura 10. Concepto de Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia

### **2.1.10 Comprensión de la Diversidad Funcional desde las Mujeres con Diversidad Funcional**

Con respecto a la diversidad funcional, esta categoría recupera la perspectiva de las mujeres con diversidad funcional, mediante la subcategoría *Conceptualización de mujer con diversidad funcional*, en el cual se incluye el código de **Conceptualización de la Diversidad Funcional**. En esta conceptualización, es importante resaltar que la mayoría de las mujeres interactuantes desconocían del término, mientras que otras lo identificaron y caracterizaron de acuerdo a su conocimiento previo, por ejemplo:

Sí es escuchado hablar de diversidad funcional y de hecho, es un concepto que manejamos también, entendiéndolo que todos somos únicos, entendiéndolo que todos somos diversos, y que requerimos de ajustes para funcionar y que no funcionamos todos idénticamente. Entendiéndolo que esa igualdad que queremos alcanzar tiene que ver con entender que nuestro funcionamiento, nuestro desempeño para en los diferentes ámbitos de la vida verdad, se ven afectados también por condiciones que están alrededor nuestro. (MDF9).

De esa forma, las mujeres interactuantes retoman la idea reconocedora de la diversidad humana, la cual se contrapone al modelo de sociedad y condiciones que contemplan una normalidad homogénea, restrictiva y obstaculizadora. De ahí que esa claridad sobre el origen de las barreras y desigualdad social, la identificaron las mujeres con diversidad funcional por medio de su propia interpretación del concepto: “yo interpreto porque sí diversidad funcional, me imagino que se refiere como a la parte de como de las diferentes formas una persona puede ser funcional verdad, simplemente es buscar el modo para que lo sea” (MDF5), como también,

yo lo definiría que son como, las diferentes situaciones u ocupaciones que puede hacer uno en determinado momento o como te puedo explicar, el hecho de que una persona tenga una condición visual y tenga algo cognitivo no significa que no pueda hacer un trabajo equis y ye, porque todos somos diferentes (MDF11).

De ahí que las mujeres interactuantes entiendan la diversidad funcional como una capacidad diferenciada, donde el modo o medios para llevar a cabo una acción, un trabajo y desarrollarse, no está únicamente ligada con alguna diversidad funcional, ya que la cuestión

también recae en la igualdad de oportunidades y la accesibilidad a un diseño universal, por lo que las mujeres conceptualizan la diversidad funcional también desde la perspectiva de derechos:

Diversidad funcional es para mí como aceptar a todas las personas como seres diversos pero que poseen los mismos derechos y los mismos deberes en el mundo. Tienen las mismas capacidades sólo que como somos diversos, a veces tenemos que realizar las cosas, las acciones de diferentes formas nada más así. (MDF12).

Diversidad funcional. Diferentes personas, pero que traen los mismos derechos, algo así verdad. (...) Yo pienso que es algo... que yo también tengo derechos iguales a una persona que no tenga una discapacidad o a los hombres, que yo también puedo ejercer mis derechos como persona con discapacidad. (MDF6).

De esa forma, la diversidad funcional, según las mujeres interactuantes, apela a la igualdad de las personas y aceptación de la diversidad, siendo este carácter humano el que debe prevalecer para asegurar la equidad y disfrute de sus derechos. A partir de esto, las mujeres con diversidad funcional vinculan dicho concepto con otros modelos sobre la discapacidad:

el modelo de vida independiente, uno lo ha escuchado a nivel internacional, pero aquí en Costa Rica como que utilizan más el "persona en situación de discapacidad" o porque la discapacidad es muy diversa, cuando decís la discapacidad, la diversidad, le estás agregando que hay persona en situación de discapacidad diversas... pero sí no sé, yo sí lo he escuchado pero más que todo internacional verdad, con otras organizaciones que utilizan ese de diversidad funcional verdad, pero yo no lo utilizo, tampoco es que digo que es malo verdad. (MDF2).

Es así que la diversidad funcional todavía enfrenta resistencias, en vista que su promoción desde el Modelo de Vida Independiente aún no se ha extendido en el país, como también, el lento avance en el tema de discapacidad dentro de la normativa e instituciones costarricenses, dificultan el conocimiento y discusión sobre la conceptualización de diversidad funcional. Dado ese poco avance en las discusiones actuales e internacionales sobre la diversidad funcional, las mujeres interactuantes señalan que este concepto surge de alguna forma en contraposición con el término discapacidad:



Sí sí, de hecho sí, lo que pasa es que vamos a volver a lo mismo, la diversidad funcional nació por compañeros que se sentían incómodos por el término discapacidad verdad, obviamente el término el dis-capacidad es como decir capacidad a medias, pienso es que así lo interpretan algunos verdad, pero al menos yo digamos no tengo ningún conflicto con eso, sí por ejemplo los términos que usan mucho los adultos mayores "minusválido", "inválido", "aay esa chiquita es inválida", pero uno lo oye mucho ahora más que todo entre adultos mayores, mayores de 60 años digamos, que no lo hacen por ofender sino que es una cuestión cultural que era el término que se usaba, empezando porque la Caja tiene el departamento de invalidez, ni siquiera la Caja ha quitado ese término tan horripilante de su departamento, ni siquiera el M.E.P., usted va al R. M., retraso mental cuando es discapacidad cognitiva. (MDF15).

De manera que las mujeres con diversidad funcional reconocen las dificultades para transitar a este concepto, en tanto los términos estigmatizantes y discriminatorios siguen estando presente en la cultura costarricense. De ahí que varias de las mujeres interactuantes expresen entender el concepto de diversidad funcional, pero, prefieren abogar por “persona en situación de discapacidad” o “personas con discapacidad”:

Digamos, diversidad funcional ni me disgusta ni me gusta, me da igual, la verdad es que siento que diversidad funcional es como no sé, muy enredado el asunto, yo prefiero que me digan persona con discapacidad, primero persona, porque primero soy persona, después discapacidad. Porque antes se usaba discapacidades diferentes y a uno no les gustaba, discapacidad a otros no les gusta, diversidad funcional, entonces yo a veces creo que las personas con discapacidad trasladamos ese mundo tan enredado que tenemos y enredamos las cosas verdad. (MDF15).

Yo no me siento incómoda con el término diversidad funcional, para nada pero yo uso, yo digo yo soy una persona con discapacidad eso es, no me hallo diciendo que soy una persona con diversidad funcional, porque me siento como un artefacto, como que yo funciono diferente, entonces digamos a mí, no me desagrada, no me molesta que usted me llame... pero digamos yo uso, me gusta más persona con discapacidad, porque la vez pasada decían, condiciones diferentes o condiciones especiales en muchas personas con discapacidad se ofendían porque decían que nosotros no somos especiales, que tampoco

somos diferentes, entonces vieras que esos términos tienen que ver con conflictos internos de las personas con discapacidad pienso yo. (MDF15).

Yo prefiero utilizar persona en situación de discapacidad, no persona en diversidad funcional, funcional es si funciona o no funciona verdad; funciona de diferente forma también verdad, es como darles un funcionamiento a esas capacidades, a la persona y yo no la utilizo, yo utilizo "persona en situación" o "persona con discapacidad" o persona ya si se basa en que es una persona ciega "persona ciega" o "ciego" y ellos no se molestan o "el sordo o la sorda", ellos también no se molestan (MDF2)

Digamos en el grupo lo utilizamos más, "no que suena mejor este" o "es que es mejor este". Es que la diversidad funcional por eso que decía que cada uno funciona diferente, es que todos, todos, completamente todos, tenga o no tenga discapacidad verdad, entonces estás abarcando como dicen "es que las capacidades diferentes" y yo les digo -no no un momentito, todos tenga o no tenga discapacidad, todos tenemos capacidades diferentes todos-. Entonces igual la diversidad funcional también, todos verdad, todos tengan o no tengan discapacidad, unos son muy rápidos o caminan más lento, mi hermana camina muy lento a veces y ella no tiene discapacidad ves; los adultos mayores, entonces diversidad funcional es muy amplio, si vos decís "persona en situación de discapacidad" estás enfocándote, pero sí no es malo, pero es algo que por eso me pregunto yo (MDF2)

Por lo tanto, las mujeres interactuantes no rechazan la diversidad funcional, pero sí priorizan otros términos para hacer alusión a la misma, por preferencia personal y para sentirse representadas, en tanto piensan el concepto se puede generalizar a otras poblaciones, lo que evidencia la falta de espacios de discusión y promoción de la diversidad funcional dentro del colectivo en el país. Asimismo, las mujeres interactuantes identifican las diferentes posiciones y colocan en evidencia la importancia de utilizar el concepto que consideran correcto, según la normativa:

Sí. Sí también es que hay muchos términos que se utilizan para la discapacidad como tal, sin embargo el correcto es discapacidad, porque como le digo o condición de discapacidad, antes se utilizaba la palabra discapacitado pero gracias a Dios esa palabra ya se dejó de utilizar porque la discapacidad es una condición como tal, no está en la

persona, en cambio ese término hacía referencia a que a la persona le faltaba algo o que era algo relacionado directamente con la persona y no es algo relacionado directamente con la persona. (MDF4).

Yo me baso más que todo en las leyes de acá, como la ley lo acredita por decirlo así y cómo está evolucionando verdad, yo por dicha no tuve... cuando yo me metí a derechos humanos y conocer sobre discapacidad yo entré con la mente limpia y nunca utilicé el tema de discapacitado verdad, de una vez a como dice la ley "persona con discapacidad". Pero como todo evoluciona verdad, ya ahora se escucha mucho "persona en situación de discapacidad". La diversidad funcional para mí no es de mi agrado utilizarlo. (MDF4).

Bueno yo considero y viéndolo desde mi punto de vista yo funciono igual a cómo funciona usted a cómo funciona cualquier otra persona, viéndolo desde este punto yo no funciono diferente, simplemente tengo una condición para caminar en la cual yo necesito una ayuda técnica, pero no es algo diferente, no es algo que me limite a yo poder hacer, pues sí lo hago un poco diferente pero con apoyo en este caso de la andadera. Entonces sí se puede utilizar pero preferiría que se utilice el término "persona con discapacidad" que es el término... es que mucha gente y en mi caso yo no me ofendería porque digan persona con discapacidad, hay mucha gente que tal vez se sienta ofendido, tal prefiere el otro término de persona con discapacidad funcional, pero, eso es ya depende de cada quien y como cada quien la perspectiva de discapacidad que tenga cada quien, o la perspectiva de aceptación que tenga cada quien, porque en cada persona eso varía, hay personas que han vivido toda su vida con discapacidad y no se ven como persona con discapacidad o no aceptan que tengan esa condición, para una persona como esas podría ser ofensivo, pero para mí en general no, porque yo siempre he visto la discapacidad como algo natural y que me tocó, así como a ustedes les tocó tener pelo negro ,a mi hermana le tocó tener pelo macho, me tocó tener esta condición pero eso no ha sido limitación para lograr mis metas gracias a Dios y con el apoyo de mi familia también. (MDF4).

En estos posicionamientos sobre cuál es el término correcto, las mujeres interactuantes realizan un análisis de cómo el término diversidad funcional parece estar planteado en contraposición a la discapacidad, para describir la situación de discapacidad de manera más apropiada. Sin embargo, el concepto no parece convencerlas y algunas mujeres interactuantes

identifican en la diversidad funcional una forma de desprender la idea de deficiencia, vinculada con la discapacidad, lo cual no es necesario cambiar:

Me hace un poco de ruido la verdad porque al final, están tratando de usar como eufemismo para decir cosas, para decir que funcionamos diferente y okey, pero al final todos somos diferentes y al final lo que yo tengo en mis ojos, en mis ojos, en mi vista, es una deficiencia y hay que aceptar las cosas como son y no ponerlas bonitas al final diay, es una discapacidad porque yo no puedo ver como los demás lo hacen, punto. (Ríe). Por eso me hace un poco de ruido el término. (MDF3).

Sí. Sí pienso que sí. Al final eso lo ayuda a uno a aceptarse en la realidad siento yo. Porque usted le ponga una etiqueta bonita al término, no lo hace menos discapacitado. (...) Es que a alguien le puede parecer bonito, como le decía eso a mí no me hace o sea, que usted me diga que yo tengo diversidad funcional no me devuelve la vista digamos, creo que depende más del grado de aceptación que cada persona tenga de su discapacidad. Al menos en mi caso, yo soy muy abierta con el tema y todo bien digamos. (MDF3).

En conclusión, la incorporación de la diversidad funcional depende del grado de aceptación personal, concientización y conocimiento sobre este concepto y de la discapacidad. Por esto, la diversidad funcional desde las mujeres interactuantes es comprendida de manera distinta, a pesar de su previo acercamiento al tema, en vista que algunas mujeres identifican su relación con el reconocimiento de las diferencias. Mientras que otras, con conocimiento del concepto y recién presentadas a la conceptualización diversidad funcional, apuntan a ejes de discusión comunes del tema, como la sobregeneralización, y apelan por priorizar otras formas de nombrarles que se alineen, principalmente, a la normativa costarricense.

Sin embargo, las mujeres interactuantes señalan de forma general, que se deben priorizar sus preferencias y autopercepción para referirse a ellas desde la visibilización de su condición de persona, principalmente utilizando los conceptos de persona con discapacidad o en situación de discapacidad, sin descartar la mención persona con diversidad funcional, si llegara a convertirse en su nominación de preferencia.

**Figura 11. Comprensión de la Diversidad Funcional desde las Mujeres con  
Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia

### **2.1.11 Comprensión de la Situación de Discapacidad de las Mujeres con Diversidad Funcional**

Vinculado con la anterior, se toma también en consideración la visión de las mujeres con diversidad funcional sobre el concepto de discapacidad, quienes lo definen como condición y situación. Ambas visiones se abordan en la subcategoría *Comprensión de la situación de discapacidad de las mujeres con diversidad funcional* y sus códigos **Conceptualización de discapacidad** y **Condición**.

Sobre el primer código, las mujeres interactuantes caracterizan la discapacidad de manera externa a la persona, es decir, como el entorno genera situaciones o circunstancias obstaculizadoras: “las limitaciones, las circunstancias determinadas, las limitaciones impuestas, colocadas en el entorno que no me permiten funcionar en igualdad con otros” (MDF9); “la discapacidad son los que nos rodean en el entorno, no la que nosotros tenemos, sino las que están fuera de nosotros” (MDF17); “las barreras que se nos presentan y que no podemos realizar nuestras cosas como las debemos y tenemos derecho a hacerlas.” (MDF10), y “la discapacidad son todas aquellas barreras que hay en el entorno que le impiden a un ser humano tener un desarrollo pleno” (MDF12).

Como resultado, las mujeres con diversidad funcional equiparan la discapacidad con la situación de discapacidad, haciendo referencia a aquellas circunstancias donde el entorno o la sociedad generan barreras o limitaciones que les impide vivir de forma independiente y autónoma. En esa misma línea, las mujeres interactuantes identifican la discapacidad desde el enfoque social, como las condiciones sociales que configuran un entorno limitante,

específicamente, la vinculan con la falta de accesibilidad para acceder a la información, a la infraestructura, al transporte, y a otros recursos o ámbitos de la sociedad:

las barreras del entorno, porque por ejemplo si aquí no hubiera, si hay una acera es más fácil para mí llegar a mi lugar de trabajo, si hay una buena rampa es para mí más fácil acceder a diferentes lugares, si la puerta es amplia, para mí es más fácil entrar, entonces la discapacidad no la tengo yo, sino la tiene es el entorno, las barreras del entorno, por eso es que se dice personas en situación de discapacidad porque no soy yo la que tengo la discapacidad, sino todo lo que está a mi alrededor, el entorno sí. (MDF16).

discapacidad para mí es un periódico que está en papel, una información o un libro que está en papel que está impreso y que no puedo leer. Discapacidad para mí es, son esos huecos que están en la calle, esos obstáculos al transitar que impiden mi movilidad de manera segura y la impiden de manera autónoma. Discapacidad para mí es que la información no esté en formatos accesibles, la información en las páginas web esté inaccesible (MDF9).

De esa manera, las mujeres con diversidad funcional reconocen que la discapacidad es entonces una situación, en otras palabras, la discapacidad refiere a las circunstancias o momentos donde se enfrentan a una barrera que no les permite acceder y/o participar activamente en la sociedad.

Si bien las mujeres interactuantes realizan la acotación que la discapacidad no equivale a su diversidad funcional, puesto que ellas se pueden desempeñar igual que otras personas si disponen de las medidas de accesibilidad necesarias para hacerlo; algunas de las mujeres interactuantes en contraposición, sí relacionan la discapacidad con su condición personal y particular: “es una condición física, orgánica o mental que en conjunto con la falta de acceso se convierte en un obstáculo” (MDF15),

la discapacidad es una condición, una condición que simplemente es una característica que tiene una persona y creo que todos los seres humanos tenemos condiciones, la diferencia es que algunas personas las tenemos más llamativas que otras verdad, a mí mi condición se nota porque uso un bastón pero otra persona puede tener una condición que

se le nota porque usa unos lentes para leer y es igual una condición, entonces simplemente es una condición y se manifiesta diferente en todos los seres humanos. (MDF5),

la descripción de la discapacidad “como una condición nada más, una condición de discapacidad, pero yo soy tan igual que tú digámoslo así, tan igual que cualquier mujer para poderme defender, para poder defender, para poder llevar, para poder incidir, para poder concientizar. (MDF1).

De ese modo, parte de las mujeres interactuantes reconoce la discapacidad como su diversidad funcional o característica de sus cuerpos que representa la diversidad de la condición humana, pero, ello no implica que deban ser consideradas como distintas o incapaces, sino como iguales que requieren de ajustes razonables y ayudas técnicas para desarrollarse en igualdad de condiciones en la sociedad. Sin embargo, otra parte de las mujeres interactuantes sí vincula la discapacidad con una característica diferenciadora o una deficiencia propia:

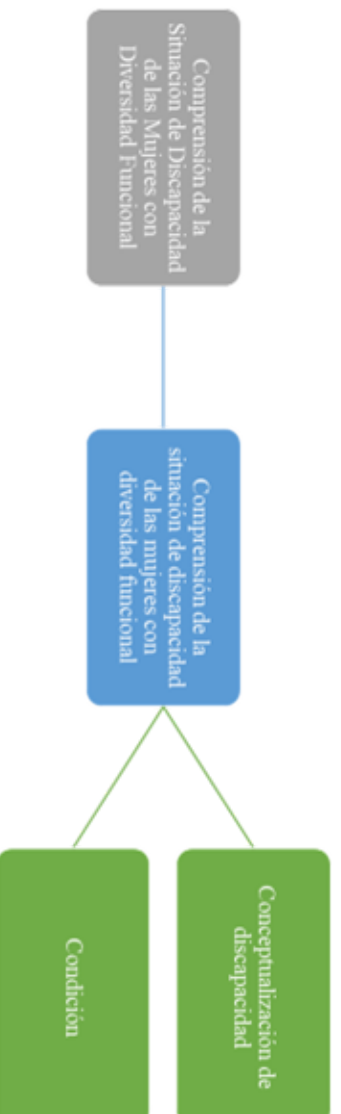
la discapacidad mía es una condición que me impide desarrollarme igual que las personas sin discapacidad, tengo ciertas limitaciones y tengo que hacer las mismas cosas, pero de forma distinta o sea, yo estudio en la universidad igual que usted, pero yo uso otros métodos, entonces es como eso, es como mi condición física, la discapacidad es cualquier deficiencia a nivel físico, mental o emocional que me impide a mí llevar una vida en total normalidad (MDF15).

Es así que las mujeres interactuantes piensan la discapacidad desde una deficiencia o limitación de sus cuerpos, en referencia con la norma social sobre el funcionamiento de los cuerpos y la productividad esperada de los mismos. No obstante, las mujeres con diversidad funcional no separan la idea de la discapacidad, de la accesibilidad y la necesidad de contar con los recursos que les permitan desarrollarse plenamente en su cotidianidad, aunque esto implique llevarlo a cabo de manera distinta a otras personas. De esa forma, se contempla la visión del principio de igualdad de derechos y oportunidades para la autonomía de las mujeres con diversidad funcional.

En conclusión, las mujeres interactuantes conceptualizan la discapacidad desde la perspectiva externa de la situación de discapacidad, recalcando los momentos en su día a día donde se encuentran con barreras y obstáculos impuestos por la sociedad y que restringen sus

capacidades. Aunque algunas de ellas apuntan a la discapacidad como una condición y deficiencia de sus cuerpos, la generalidad de las mujeres interactuantes reconoce la discapacidad desde la ausencia de condiciones de accesibilidad en los espacios sociales donde participan, por lo que recalcan la necesidad del reconocimiento de sus necesidades y derechos, para garantizar los ayudas técnicas y ajustes razonables, y reducir así las situaciones de discapacidad que violentan su desarrollo social.

**Figura 12. Comprensión de la Situación de Discapacidad de las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

## 2.2 Expresiones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional

En este subapartado, se exponen los códigos vinculados con la violencia que afrontan las mujeres con diversidad funcional en su cotidianidad, producto de la desigualdad de género y las situaciones de discapacidad expresadas en sus relatos. Las categorías analizadas son las siguientes: Violencia contra las mujeres con diversidad funcional, Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, Manifestaciones de violencia social contra las personas con diversidad funcional, Consecuencias de la violencia social contra las mujeres con diversidad funcional y Comprensión de la violencia desde las mujeres con diversidad funcional.



### 2.2.1 Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional

En cuanto a la violencia que enfrenta las mujeres con diversidad funcional, se identifican las siguientes subcategorías que abordan las diferentes expresiones de la misma: *Violencia contra las mujeres con diversidad funcional*, *Acoso contra las mujeres con diversidad funcional*, *Acoso sexual contra las mujeres con diversidad funcional* y *Violencia institucional contra mujeres con diversidad funcional*.

Sobre la primera subcategoría, *Violencia contra las mujeres con diversidad funcional*, sobresalen los códigos: **Abuso Sexual**, **Autolesión** y **Casamiento**. Esta agrupación sugiere la existencia de una cultura de violencia sexual arraigada en la sociedad que afecta a las mujeres con diversidad funcional. Una mujer interactuante menciona que “a pesar de que hay tantas leyes (...) sin embargo hay mucha inseguridad social. (...) Ya uno como mujer, no es seguro andar digamos en la calle por decírtelo así” (MDF1). Además, se expone la falta de protección y acceso a la justicia para estas mujeres con diversidad funcional que sufren este tipo de violencia.

De esta forma, los relatos de las mujeres interactuantes ilustran la intersección de la diversidad funcional, género y la violencia sexual, reflejando la complejidad de las experiencias de las mujeres con diversidad funcional que impactan, incluso su acceso al trabajo. Es así que las mujeres interactuantes reconocen la violencia sexual como una de las formas de violencia de género más devastadoras y una de las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

Además, se destaca la falta de respuesta efectiva del sistema judicial y la inseguridad social generalizada contra las mujeres con diversidad funcional. Lo anterior expone la necesidad de una revisión de las políticas y los programas destinados a proteger a las mujeres con diversidad funcional ante la violencia y el acoso: “¿quién a quién le va a creer que se le metía?”(MDF1) y “una inseguridad social, a pesar de que hay tantas leyes digámoslo así, que han salido últimamente para la mujer, sin embargo hay mucha inseguridad social.” (MDF1). De modo que las mujeres interactuantes reclaman la falta de apoyo y seguridad para las mujeres con diversidad funcional que enfrentan violencia sexual y otras formas de violencia de género en su vida cotidiana.

Ante este escenario, al no tener efectividad el marco jurídico para eliminar la violencia, algunas de las mujeres con diversidad buscan sus propias alternativas para salir del entorno, donde están siendo violentadas sexualmente. Tal y como lo expresa una de las mujeres interactuantes, quien cuenta que para salir de una situación de abuso sexual en su hogar, la única alternativa era casarse:

Me salió un señor y qué se yo y hasta sin amor, yo te soy honesta me casé, pero quería salir de esa situación y después de cinco años, se me vino como quien dice las llamas del infierno con ese señor, quince años, quince años de algo terrible (MDF1).

Es así que las mujeres con diversidad funcional están expuestas a situaciones de violencia contra las mujeres, desde abusos sexuales hasta relaciones impropias, las cuales se complejizan ante la diversidad funcional y dificulta su salida de estos entornos violentos, dado la falta de respuesta estatal específica para la atención de la violencia contra las mujeres con diversidad funcional.

Vinculado a ello, la subcategoría *Acoso contra las mujeres con diversidad funcional* integrado por el código **Acoso**, expone como la violencia contra las mujeres con diversidad funcional es una realidad constante en la sociedad: “las mujeres de por sí, profesionales y no profesionales siempre van a tener ese acoso por digamos, tipos de varones que tienen una mente distorsionada no, entonces siempre va a ver un problema en Costa Rica” (MDF1). De manera que las mujeres interactuantes reconocen el acoso como una dinámica y forma de interacción social violenta presente en su cotidianidad.

Frente a ello, las mujeres con diversidad funcional destacan la necesidad de educar a los hombres, para que reconozcan a las mujeres con diversidad funcional como seres humanos y no como objetos de oportunidad para resolver su deseo sexual: “la otra manera de educar a los varones, es nosotras las madres, darles desde ya, para que vea en otro punto de vista a la mujer.” (MDF1). De ese modo, las mujeres interactuantes determinan que son las mismas mujeres, desde su rol de madres, que tienen la capacidad para cambiar la cultura machista desde la educación y crianza de los hombres. Esto tiende a responsabilizar a las mujeres con diversidad funcional que son madres de las situaciones de acoso que enfrentan, ante la falta de respuesta estatal educativa y judicial efectiva para eliminar esta expresión de violencia.

Ante estas situaciones, la subcategoría *Violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional*, recopila las diferentes expresiones de violencia que vivencian las mujeres interactuantes, a través de los códigos: **Exclusión social, Violencia contra las Mujeres, Violencia Económica, Violencia Física, Violencia Institucional, Violencia Intrafamiliar, Violencia Médica, Violencia Patrimonial, Violencia Política, Violencia Psicológica, Violencia Sexual, Violencia Social y Violencia Verbal.**

Sobre la **Violencia contra las Mujeres**, se destaca la intersección de la discriminación por género y diversidad funcional que generan expresiones de violencia particulares a las que están expuestas las mujeres con diversidad funcional en distintos contextos. En cuanto a la **Violencia Institucional**, las mujeres con diversidad funcional la experimentan en diferentes ámbitos, incluyendo el acceso a los servicios de salud, el transporte público y el trabajo, donde las mujeres interactuantes relatan experiencias de exclusión, maltrato, insultos y humillaciones que reflejan la falta de conciencia y sensibilidad hacia las necesidades y derechos de las personas con diversidad funcional en general:

tuve un caso hace muchos años con un farmacéutico del hospital que se creía el mandamás y hasta me insultó y me dijo que yo me estaba robando el campo porque yo sentada no me veo con discapacidad, es sólo al caminar nada más. (MDF17).

De modo que las mujeres con diversidad funcional se ven obligadas a justificar y demostrar su diversidad funcional y necesidades para acceder a los servicios o recibir la misma atención de calidad que las demás personas.

Asimismo, las mujeres con diversidad funcional afrontan la **Violencia Social** en su cotidianidad, dadas las situaciones de discriminación: "es una realidad, si ya eres discriminada por ser mujer verdad, súmale más una mujer con discapacidad o una mujer que vive en una zona verdad, que la gente dice '¡qué miedo entrar ahí!'" (MDF2). De esa forma, se ilustra cómo las mujeres con diversidad funcional enfrentan múltiples formas de discriminación y de violencia en su vida cotidiana, lo que puede ser aún más desafiante cuando se relaciona con otros factores, como la ubicación geográfica y el género, demostrando el carácter interseccionalidad de la discriminación y la violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

Además, las mujeres interactuantes destacan que, debido a la **Exclusión Social**, es de suma importancia empoderarse y defender los espacios donde participan, reconociendo que es un proceso de adquisición de conocimientos sobre derechos: "entonces como te digo hay un antes y un después verdad, uno va acumulando los aprendizajes." (MDF2). A partir de esto, las mujeres con diversidad funcional se identifican como las principales promotoras de sus propios derechos, cuyo conocimiento les permite exigirlos en sus diferentes espacios de participación. Sin embargo, ante esa constante lucha, las mujeres con diversidad funcional expresan que la discriminación y exclusión puede afectar su salud mental:

yo busqué como una ayuda, una manera de integrarme a la sociedad global y entonces al ver que me excluyeron así, a mí se me dio muy rudo porque yo sí entré en una depresión que yo no comía nada, entonces me puse muy mal (...) el sentirse excluido es muy duro sinceramente, es duro. (MDF7).

De ahí que la exclusión social y discriminación sean consideradas barreras que impiden el pleno desarrollo de las mujeres con diversidad funcional, en tanto limitan su acceso a oportunidades educativas, laborales, sociales en general, como también, deterioran el bienestar físico y mental de las mujeres interactuantes, dado el impacto de dichas expresiones de violencia.

Ante esto, las mujeres interactuantes rescatan la importancia del lenguaje utilizado para referirse a ellas y a las personas con diversidad funcional en general, donde la palabra discapacidad a menudo se asocia con una idea de limitación o disminución, "por más discapacidad siempre va a ser diminutivo para cualquier persona" (MDF7). Esto repercute en su autoestima y en la reproducción de estereotipos y condiciones de desigualdad contra dicha población.

En esa misma línea, la **Violencia Verbal** está relacionada con la forma en que se emplea el lenguaje, el cual describen las mujeres interactuantes como estigmatizante, al ser etiquetadas debido a su diversidad funcional, como por ejemplo: "Esa que le digo verbal, para mí esa es fuerte, que te digan, que te etiqueten así, maltrata mucho. Maltrata mucho ir por la calle y que te digan "ahí va la cieguita, la doña que no ve." (MDF9). De esa forma, se reconoce que en el ámbito público, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a etiquetas, como también, humillaciones y rechazo: "¡Porqué usted me paró el bus pasando tantos buses y sólo a mí me

paraste?!" (MDF1), por lo que se estigmatiza la diversidad funcional como un problema que define a las personas en su totalidad, es decir, como objetos con una etiqueta permanente, en lugar de reconocerles como personas y mujeres sujetas de derechos como cualquier otra.

Aunado a ello, en sus entornos familiares también se enfrentan a dicha violencia verbal, la cual suele estar acompañada de la **Violencia Psicológica** desde la culpabilización: "él siempre me ha dicho que el problema mío ha sido mi lentitud" (MDF8), así las mujeres con diversidad funcional resaltan la idea de que ellas mismas son señaladas como culpables de su propia discriminación. Además, las mujeres interactuantes comentan que algunas personas pueden culpar a la población con diversidad funcional por no hablar o actuar de cierta manera, lo que incide en su discriminación: "ya eso lo indisponía a él totalmente porque ya decía "es que usted tiene la culpa porque si usted le hubiera hablado así y asá" y son personas al otro lado del teléfono que uno no sabe quiénes son" (MDF13). Lo anterior se agrava principalmente cuando las mujeres con diversidad funcional defienden o expresan sus necesidades, ya que estas ignoradas o son objeto de discriminación y rechazo.

Vinculado a esto, una de las interactuantes relata cómo su propia madre, al principio, la llamaba "el problema", lo que indica un rechazo y desconocimiento sobre su diversidad funcional:

ella me decía que yo era el problema, así me llamaba, que yo era el problema y el problema porque no veía, "si quiere me convierto en otro tipo de problemas para que entienda qué problemas hay", le decía yo, para poderla hacer reaccionar, le digo "no me vea así porque uno como hijo siente (MDF9).

Esto se configura como una violencia psicológica hacia las mujeres con diversidad funcional, la cual es utilizada para controlar y limitar las oportunidades e independencia de dichas mujeres, así como, para hacerlas encajar en la norma y evitar realizar cualquier ajuste razonable que necesiten para desarrollarse de forma autónoma.

Lo anterior, se relaciona con la **Violencia Física** como forma de coerción contra las mujeres interactuantes, quienes destacan las expresiones físicas violentas que vivencian tanto en

los espacios privados como en los públicos. Por ejemplo, expresan que en la calle les amedrentaban físicamente las autoridades por realizar ventas ambulantes:

O sea, las cosas que yo vi no solamente a mí, a muchas personas por quitarle la mercadería les pegaban o los tiraban o les decían que iban a llamar a cajón y se lo llevaban así como presos por horas, los tenían ahí retenidos por horas. (MDF6).

De manera que la violencia física es ejercida contra las mujeres con diversidad funcional para su control y subordinación en el espacio público, lo cual también se reproduce en el seno familiar. Es así que las interactuantes señalan haber sufrido de violencia física, principalmente, en manos de sus parejas: "me casé con ese señor y nunca me imaginé que después de que ese hombre se pensionara, diay me iba a agredir, al grado de que llegué al hospital con varios golpes." (MDF1). De modo que las mujeres con diversidad funcional enfrentan igualmente círculos de violencia contra las mujeres en sus relaciones sentimentales.

Relacionado a ello, la **Violencia Intrafamiliar** se manifiesta en golpes, como también, en la forma de restricción y trato infantilizador hacia las mujeres con diversidad funcional. Es así que las mujeres interactuantes mencionan que se utiliza la diversidad funcional como una forma para anular las capacidades de las mujeres y reducirlas a objetos de lástima. En particular, las mujeres con diversidad funcional señalan que son vistas como incapaces de trabajar de forma remunerada o en el hogar, lo que puede provocar una sensación de incompetencia:

se suele inutilizar a la persona verdad, "ay pobrecito" y el sentimiento de lástima y te inutilizan porque por tu discapacidad no puedes trabajar o no puedes trabajar en tu hogar que muchas mujeres son amas de casa, es un trabajo y realmente las inutilizan y eso puede provocar muchas cosas. (MDF9).

Producto de esa violencia, las mujeres interactuantes exponen las consecuencias negativas en su autoestima y bienestar emocional, al sentirse disminuidas y limitadas en su espacio de acción.

Esta limitación se extiende al ámbito económico, donde la sobreprotección y la falta de oportunidades laborales generan **Violencia Económica**, según expresan las mujeres con diversidad funcional. Dicha violencia se manifiesta como barreras, tales como la falta de apoyo

económico, falta de acceso a la seguridad social y a recursos para iniciar trámites, la poca de motivación y el sentimiento de exclusión que provocan el rechazo de parte de las personas empleadoras, lo cual termina generando la dependencia económica de las mujeres con diversidad funcional de sus parejas, familias y las instituciones: “él tenía un problema conmigo en eso, no me dejaba y entonces yo necesitaba algún trabajito y por más que le decía él no quería y no me permitía, entonces yo he sufrido violencia en ese sentido" (MDF14); y

siempre me ponen peros, busque un familiar o pague usted por fuera, y mis recursos no son muchos, no tengo trabajo, no tengo ayuda de nadie ni de la caja, no tengo recursos como para pagar un seguro y empezar los trámites. (MDF6).

En consecuencia, la violencia económica provoca situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres, quienes pierden o ven restringido el acceso a recursos necesarios para garantizar su desarrollo independiente. Asimismo, las mujeres interactuantes enfrentan situaciones de **Violencia Patrimonial**, donde las parejas han limitado o se han apropiado de los ingresos y otros patrimonios de las mujeres con diversidad funcional para controlarlas: "él me quitaba el dinero y se lo dejaba" (MDF14). De manera que la naturaleza específica de la violencia patrimonial se convierte en una barrera para la realización personal e independencia de las mujeres con diversidad funcional.

Por otra parte, las mujeres interactuantes también denuncian otras formas de control producto de la **Violencia Médica**, de la cual una de las mujeres interactuantes recalca la importancia de visibilizar la esterilización forzada y sus implicaciones en las mujeres con diversidad funcional:

mujer con discapacidad para que no las esterilicen, más si ella es con discapacidad cognitiva verdad, las esterilizan para que no tengan hijos por si son violadas y yo bueno, las esterilizan, pero siguen siendo violadas porque ahora no hay prueba de que ha sido violada, cuando salen embarazadas es porque fue violada, pero si la usted la esteriliza, las siguen violentando, porque ya la prueba se desaparece pero el violador sigue. (...) a la mujer le hacen de todo. (MDF2).

De modo que las mujeres interactuantes identifican las expresiones de violencia específicas a las que están más vulnerabilizadas, dado el imaginario social que la diversidad

funcional debe ser sometida al control sexual y a la rehabilitación para normalizar sus cuerpos desde el ámbito médico, como también, en otros espacios, con el fin de limitar su participación ante la creencia y estereotipos que están no pueden desempeñarse en ellos.

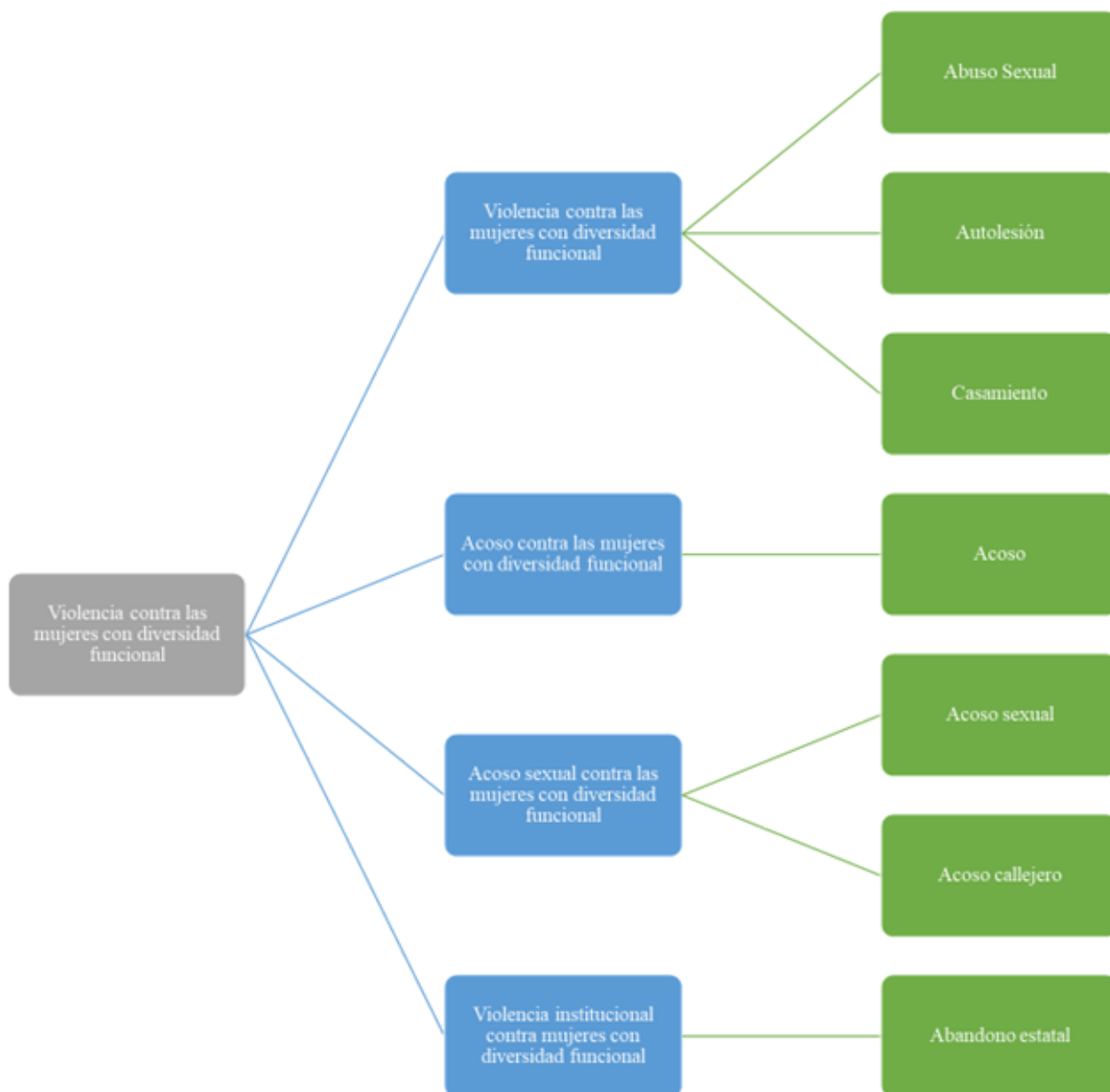
Así también, sucede en el espacio político, donde la **Violencia Política** y la discriminación son frecuentes en su camino hacia el empoderamiento. Es así que las mujeres interactuantes destacan que ser mujer con diversidad funcional es difícil, debido al machismo y que para poder empoderarse, se requiere un proceso constante de lucha y aprendizaje, incluso en el contexto de la comunidad de diversidad funcional: "Entonces es tan grande verdad los grados de discriminación, porque a mí me sacaron del grupo por eso mismo y un grupo de personas con discapacidad" (MDF2). De esa manera, se ilustra cómo la discriminación puede incluso provenir de aquellos que se supone que deben apoyar, empatizar y comprender mejor las luchas de las mujeres con diversidad funcional. Por esto, las mujeres interactuantes realizan una lectura interseccional de las luchas por los derechos de las personas con diversidad funcional, con el fin de exponer que la discriminación puede ocurrir en diferentes contextos y niveles contra las mujeres de dicho colectivo.

En definitiva, esta categoría muestra la existencia de múltiples formas de violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en la sociedad, lo que destaca su vulnerabilidad frente a la discriminación y otros tipos de abuso. Por lo tanto, la violencia sexual y el acoso son temas recurrentes, así como, la falta de protección y acceso a la justicia para las mujeres con diversidad funcional que impide atender de forma oportuna y empática dichas situaciones violentas, las cuales no se limitan al ámbito privado, sino que se extienden a muchos otros ámbitos, incluyendo el lugar de trabajo, el transporte público, los servicios de salud y la política.

Cabe rescatar que esas situaciones están marcadas por la intersección del género y la diversidad funcional, evidente en todas las formas de violencia identificadas por las mujeres interactuantes, donde la discriminación y el estigma contribuyen a la condición de riesgo de las mujeres con diversidad funcional, perpetuando la cultura de la violencia arraigada en la sociedad.

### **Figura 13. Violencias contra las Mujeres con Diversidad Funcional**





Fuente: Elaboración propia.

### 2.2.2 Manifestaciones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional

Relacionado con los tipos de violencia mencionados anteriormente, esta categoría recupera las manifestaciones de violencia, entendidas como barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en su cotidianidad. Esta interrelación está conformada por varias subcategorías que se detallan a continuación:

En primer lugar, se encuentra la subcategoría *Barreras institucionales contra las mujeres con diversidad funcional*, en la cual se visibilizan las **Barreras Institucionales, Procesos Burocráticos, Contradicciones Estatales, Incumplimiento de Leyes** y otros códigos que recopilan las situaciones que violentan los derechos de las mujeres con diversidad funcional. Ellas mencionan que los trámites para optar por un seguro, por ejemplo, son burocráticos y limitantes, “no tengo ayuda de nadie, no tengo recursos como para pagar un seguro y empezar los trámites, eso lleva su tiempo, no es que yo voy mañana y me lo dan.” (MDF6). En consecuencia, señalan sentirse desprotegidas por las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de sus derechos, incluso para obtener su certificado de diversidad funcional,

yo me encargué de dar toda la información sobre el carnet o el certificado de discapacidad y resulta que tengo casi un año de estar esperando y lo que me dicen es que ellos tienen dos meses para resolver, entonces de nada sirve que uno a las instituciones trate de apoyarlas como civil, como la sociedad civil que somos y que uno quiere, si ellos nos dan la espalda en los momentos en que más lo necesitamos. (MDF7).

Lo anterior demuestra la ineficiencia de las instituciones y la tramitología que impide el acceso a recursos esenciales, como lo es el certificado de discapacidad, el cual permite exigir condiciones de accesibilidad y acceder tanto a otras asistencias sociales, como a puestos de trabajo, tal y como las mujeres interactuantes lo expresan en sus discursos.

Por otra parte, en la subcategoría *Barrera cultural contra las mujeres con diversidad funcional*, se encuentran relaciones entre los códigos **Barreras Sociales, Barreras Territoriales, Desigualdad de Oportunidades y Estereotipos sobre Diversidad Funcional**. Este cúmulo de barreras y desigualdades se convierten en manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, porque las limita y las obliga a defenderse constantemente: “hay aquel recelo, no siempre es así pero sucede, porque igual tenés como que pelearte para que te cumplan con las cosas” (MDF15), por lo que las mujeres interactuantes señalan no encontrarse en igualdad de condiciones, al no ser reconocidas como sujetas de derecho dentro de la sociedad.

Asimismo, las mujeres con diversidad funcional exponen cómo la sociedad se encuentra determinada por los estereotipos y su reproducción clasista y violenta,

no está preparada ni quiere aceptar que nosotros podemos dar mucho y nosotros también podemos contribuir. En el fondo ellos siempre nos ven desde la carencia, desde lo que no podemos hacer, desde lo que no tenemos, entonces tal vez es más fácil que nos den una pensión y nos manden para la casa. (MDF15).

Debido a esos estereotipos de dependencia e improductividad sobre la diversidad funcional, se reproducen barreras que a su vez se traducen en desigualdad de oportunidades, pues el acceso a la educación, trabajo, vivienda se ven condicionados. Por ende, ellas instan a la concientización de la sociedad, con el fin de tener espacios en igualdad de oportunidades y sin la reproducción de estereotipos.

Otra de las barreras a las que se enfrentan y que se convierten en manifestaciones de violencia son los **Estereotipos sobre la Diversidad Funcional**, los cuales estigmatizan a las mujeres interactuantes, puesto que solo “ven lo que uno es por fuera y no ven lo que la persona puede lograr, sólo están viendo, lo de afuera tiene la diversidad funcional y ahí se quedó.” (MDF6). De modo que las personas se enfocan en la diversidad funcional como una limitante o impedimento, en lugar de reconocer las capacidades de las mujeres con diversidad funcional, lo que genera una barrera para su crecimiento y desarrollo como persona.

Adicionalmente, la subcategoría *Barrera de información contra las mujeres con diversidad funcional*, recupera las manifestaciones de violencia contra dichas mujeres producto de la falta de acceso a información y el **Desconocimiento de Leyes y Derechos** por parte de ellas. De manera que las mujeres interactuantes hacen referencia al ejercicio de sus derechos, exponen que desconocen los lugares donde podrían haber buscado apoyo. Por esto, la falta de acceso a la información y poco conocimiento de la normativa se convierten en barreras que reproducen estereotipos, a la vez que las mujeres con diversidad se ven vulnerabilizadas frente a situaciones donde se violenten sus derechos.

Dichas barreras institucionales, culturales y de información generan *Situaciones de discapacidad de las mujeres con diversidad funcional*, por lo que esta subcategoría refiere a las manifestaciones de violencia que enfrentan estas mujeres, debido a la discriminación a razón de su diversidad funcional. Por consiguiente, las barreras que enfrentan las mujeres interactuantes son producto de la violencia social y cultural que vivencian, la cual es frecuente y llega a ser

normalizada por las mismas mujeres con diversidad funcional y la sociedad: “las barreras que nos ponemos nosotros en nuestra propia mente.” (MDF8). Por esto, las mujeres interactuantes resaltan que la diversidad funcional “no tiene raza, color, hora, edad ni nada.” (MDF7), dado que las realidades pueden cambiar de un momento a otro, como señalan las mujeres con diversidad funcional adquirida, haciendo así un llamado a la conciencia y a la no discriminación, con el fin de reducir la violencia contra ellas.

Ante esto, es importante reconocer las situaciones de *Violencia contra las mujeres con diversidad funcional*, cuya subcategoría hace referencia a la discriminación por su condición de mujer. Es así que las mujeres interactuantes mencionan encontrarse en situaciones de desventaja en relación a su género opuesto, dada “la poca capacitación que tienen las personas verdad, la concientización verdad, de conocer los derechos también” (MDF2). En consecuencia, la violencia contra las mujeres con diversidad funcional se caracteriza por su componente cultural y patriarcal, donde no se generan las mismas oportunidades entre hombres y mujeres, con y sin diversidad funcional.

Vinculado a ello, la subcategoría *Violencia basada en género contra las mujeres con diversidad funcional*, evidencia por su parte, como la naturalización y la socialización de la violencia causan su continua reproducción y generación de patrones o ciclos. A partir de los códigos: **Ciclo de Violencia, Culpabilización, Dependencia, Desprotección, Procesos de Denuncia y Estereotipos De Género y Orientación Sexual**; las mujeres interactuantes hablan de la reproducción de la violencia y sus innumerables manifestaciones.

Por una parte, resaltan la presencia del ciclo de violencia, donde las mujeres con diversidad funcional también se ven insertas: “uno sin querer, se hace de una persona que venís de tus padres agredidos y que después te casás con una persona que sin saber caes a ese fondo de la agresión.” (MDF1). Ante esto, las mujeres con diversidad funcional señalan la necesidad de acompañamiento para ponerle fin a tales situaciones, porque los sentimientos de culpa también se hacen presentes, provocando la justificación o normalización de la agresión debido a sus relaciones de dependencia con las personas agresoras. Lo anterior resulta crítico para las mujeres con diversidad funcional, quienes al intentar denunciar se enfrentan adicionalmente, a barreras institucionales que entorpecen dichos procesos de denuncia y terminan siendo violentadas por las instituciones.

Por otra parte, las mujeres interactuantes reconocen que las manifestaciones de esta violencia basada en el género, son producto de los sesgos culturales que se traducen en estereotipos y roles de género:

Las creencias que se tienen acerca de la mujer, por culpa de eso es que somos tan discriminadas, si no fuese así nos daría mucho... es más, más valor que al mismo hombre por todas las habilidades que tenemos que ellos no tienen. (MDF12).

En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional son condicionadas por los estereotipos de debilidad e incapacidad, que las desvaloriza frente a los hombres y las discriminan de los diferentes ámbitos de incidencia social.

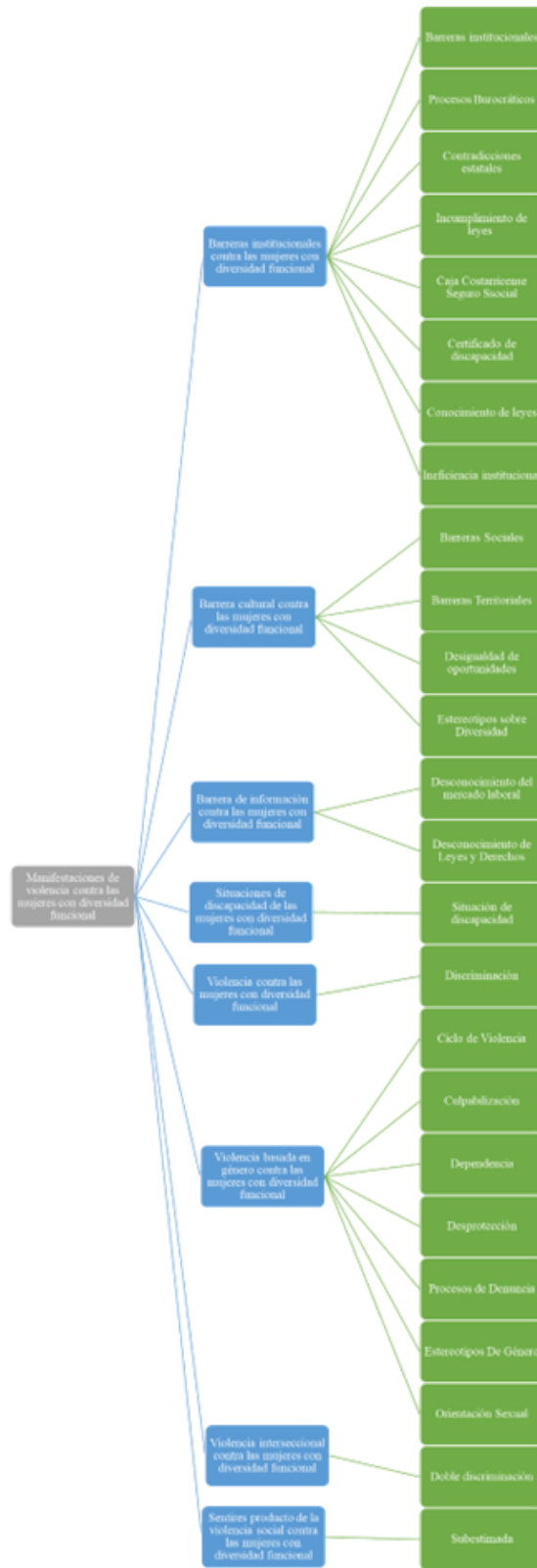
Esto último, se complejiza al contemplar otros factores, como se evidencia en la subcategoría *Violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional*, en el cual las mujeres interactuantes relatan situaciones de violencia basadas en su diversidad funcional, su condición de mujer, su territorio, sus condiciones económicas y demás situaciones que las coloca en desventaja y vulnerabilización: "Ser mujer ya es una marcada diferencia y ser mujer con discapacidad todavía es peor." (MDF16). De ese modo, las mujeres con diversidad resaltan las múltiples manifestaciones de violencia a las que se enfrentan a diario, las cuales son producto de la intersección de las diferentes condiciones que las atraviesan.

Como resultado de dichas situaciones, las mujeres interactuantes compartieron sus *Sentires producto de la violencia social contra las mujeres con diversidad funcional*, cuya subcategoría recupera los sentimientos generados por la violencia y la discriminación: "no me creen capaz de hacerlo." (MDF7). Es así que las mujeres con diversidad funcional, señalan sentirse subestimadas y desvalorizadas, haciéndolas dudar de sus propias capacidades para desempeñarse como sujetas de derechos.

En definitiva, los diversos tipos de barreras se convierten en manifestaciones de violencia, como las barreras institucionales, culturales, de información y estereotipos sobre la diversidad funcional y de género. De modo que la ineficiencia de las instituciones, la limitación del acceso a recursos esenciales, la desigualdad de oportunidades, la falta de acceso a información y

conocimiento sobre sus derechos, así como, la dependencia, naturalización y ciclos de violencia basados en el género, limitan su desarrollo social.

**Figura 14. Manifestaciones de Violencia Contra las Mujeres con Diversidad  
Funcional**



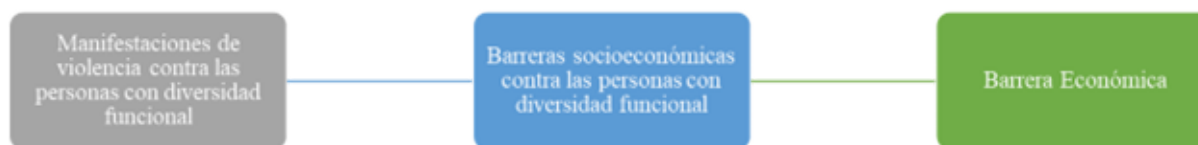
Fuente: Elaboración propia.

### 2.2.3 Manifestaciones de Violencia contra las Personas con Diversidad Funcional

Adicionalmente, los relatos de las mujeres con diversidad funcional rescatan las manifestaciones de violencia que enfrenta comúnmente esta población en general, a razón de su diversidad funcional, las cuales se reúnen en la subcategoría *Barreras socioeconómicas contra las personas con diversidad funcional*, en su código **Barrera Económica**. En este se señala la desigualdad social que afecta en mayor grado a la población con diversidad funcional: “se sabe que al ser personas con discapacidad hay menos acceso a recurso económico” (MDF4), debido a la falta de oportunidades educativas y laborales, colocándoles en situaciones de riesgo frente a las condiciones de pobreza, pobreza extrema, e incluso, de abandono.

No obstante, las mujeres interactuantes señalan que, a pesar de contar con oportunidades educativas o laborales, estas son económicamente insostenibles para las personas con diversidad funcional, porque “te dan el puesto, pero vos tenés que andar peleando para que te compren o tenés que comprarte vos tu computadora que hable, tu impresora que hable o que te ayude con softwares especiales.” (MDF15). En consecuencia, las personas con diversidad funcional se ven obligadas a cubrir ellas mismas, los recursos necesarios para garantizar su accesibilidad e igualdad de oportunidades, lo cual es contradictorio frente a los obstáculos para contar con esos ingresos y recursos que permitan a las personas con diversidad funcional y, principalmente a las mujeres del colectivo, acceder a la educación y al trabajo.

**Figura 15. Manifestaciones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.



### 2.2.4 Consecuencias de la Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional

A partir de las manifestaciones de violencia expresadas en la cotidianidad de las mujeres con diversidad funcional, se recuperan las consecuencias de esa violencia social desde las siguientes siete subcategorías. En primer lugar, se identifica la subcategoría *Condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional*, cuyo código **Deserción educativa** evidencia las implicaciones de las situaciones de desigualdad y violencia que les impide continuar con sus estudios. De modo que la inversión de tiempo en traslados, falta de recursos económicos y poca accesibilidad, las lleva a abandonar su formación: “sí ahí dejé de estudiar por un periodo de tres meses a trabajar en Cartago” (MDF2), lo cual se convierte en una consecuencia que afecta la independencia económica, oportunidades laborales, desarrollo social y autoestima de las mujeres con diversidad funcional.

Ante esto, las mujeres interactuantes expresan sus reacciones y sentimientos frente a dicha violencia social. En la subcategoría *Sentires producto de la violencia social contra las mujeres con diversidad funcional*, se identifican las emociones relacionadas con los códigos **Depresión, Discriminada, Rechazo Social**, donde las mujeres interactuantes expresan la tristeza y cansancio producto de la violencia social y obstáculos para su desarrollo pleno: “uno quiere ser independiente.” (MDF7). De modo que la discriminación, rechazo y barreras impuestas a las mujeres con diversidad funcional afectan su salud mental y las relaciones sociales que ellas establezcan.

Estos sentimientos se agravan debido a la condición de mujer y la violencia específica hacia ellas, según se detalla en la subcategoría *Sentires producto de la violencia de género contra las mujeres con diversidad funcional* y su código **Inseguridad social**. En él, las mujeres interactuantes señalan sentirse inseguras en los espacios sociales, familiares y laborales: “ser yo mujer con todo lo que me pasó de niña hasta estas alturas, fue como un peligro, no había un apoyo de protección, [...] yo me decía -mejor hubiera sido hombre y no mujer” (MDF1). En consecuencia, la violencia contra las mujeres con diversidad funcional provoca sentimientos desprotección, abandono y desconfianza de las personas e instituciones que deberían resguardar y respetar su seguridad y derechos.

De ahí que la subcategoría *Sentires producto de la violencia institucional contra las mujeres con diversidad funcional*, en su código **Insatisfacción**, las mujeres interactuantes exponen como el poco apoyo de las instituciones se ve mediada por una relación de interés y, por tanto, violenta, mencionando que las buscan solo para contar con su respaldo, pero no para conocer y atender sus necesidades. Por esto, las mujeres con diversidad funcional señalan su descontento, desilusión y disgusto con la respuesta estatal: “sinceramente yo me siento muy decepcionada de las instituciones.” (MDF7), es decir, no reciben un apoyo integral hacia las barreras que enfrentan, sino por el contrario, las mismas instituciones reproducen las violencias que enfrentan en la sociedad.

Como resultado de esos sentimientos, las mujeres interactuantes rescatan el *Proceso de empoderamiento de mujeres con diversidad funcional*. Esta subcategoría se comprende como una consecuencia o reacción de las mujeres con diversidad funcional frente a la violencia social, lo cual se aborda desde los códigos: **Aprendizajes, Empoderamiento, Motivación, Arriesgarse, Asociación Centro de Vida Independiente, Autocuido, Autoestima, Automotivación, Cabeza/jefa del hogar, Capacidad, Clase social, Conocimiento sobre derechos humanos y Participación política**; que se convierten en las estrategias de empoderamiento producto de las situaciones negativas que las mujeres interactuantes enfrentan a diario.

Es así que la motivación y los aprendizajes se transforman en herramientas fundamentales para compartir sus experiencias y luchar constantemente, para que sus pares no se enfrenten a las mismas desigualdades, de manera que reconocen sus esfuerzos personales y se consideran así mismas como ejemplos a seguir para otras personas, ante los obstáculos y adversidades sociales que han atravesado:

Me motivaba para poder salir, aunque a veces digamos por decirte decaía en ciertas depresiones [...] siempre salí. Yo por eso le decía a mi hijo ayer: tu líder más importante en tu casa y no porque sea tu madre, soy yo. Porque pude haber cogido cualquier otro camino entre comillas más fácil, pero no fue así (MDF1)

De esa forma, las mujeres interactuantes resaltan sus procesos de empoderamiento como resultado de las experiencias negativas, donde la retrospectiva les permite reconocer esas expresiones de violencia y, a la vez, fortalecer su autoestima y capacidades para transformar su

realidad. Además, ellas reconocen el proceso de empoderamiento como una manera de entender la vida, “con ciertas limitaciones pero uno busca otras soluciones, porque si me centro en que no puedo hacer, me hundí, ahí quedé no salí, mientras que si a esas limitaciones intento buscarles una solución, entonces ahí intento mantenerme a flote.” (MDF11). De ese modo, las mujeres interactuantes se autoidentifican como un elemento clave para superar las condiciones de desigualdad y violencia social presentes en sus vidas, siendo ellas mismas actrices y agentes de cambio.

En esa misma línea de empoderamiento, las mujeres interactuantes exponen la incidencia de formar parte de algún *Colectivo de personas con diversidad funcional*. En esta subcategoría se recopilan las organizaciones sociales de personas con diversidad funcional, tales como: **Asociación Inclusiva Laboral, Comité de Información de las Organizaciones de Personas con Discapacidad (COINDIS) y Lesionados Medulares del INS**, y cuyo surgimiento responde a la necesidad de reducir las expresiones de violencia o barreras sociales. Estos colectivos devienen, según las mujeres interactuantes: “es como un grupo de apoyo” (MDF16), dado que se convierten en espacios donde se brinda información sobre sus derechos, en temas relacionados al acceso al trabajo y, principalmente, reciben apoyo, acompañamiento y comprensión al compartir dentro de cada organización, las mismas experiencias de violencia y necesidades por cambiar la realidad desigual que enfrentan.

Asimismo, dichos colectivos impulsan el proceso de empoderamiento de las mujeres con diversidad funcional, principalmente, por medio de la *Promoción de derechos de las mujeres con diversidad funcional*. Esta subcategoría describe el proceso de **Promoción**, exigibilidad y garantía de los derechos de las mujeres interactuantes, quienes debido a sus vivencias y producto de la violencia social, comienzan a:

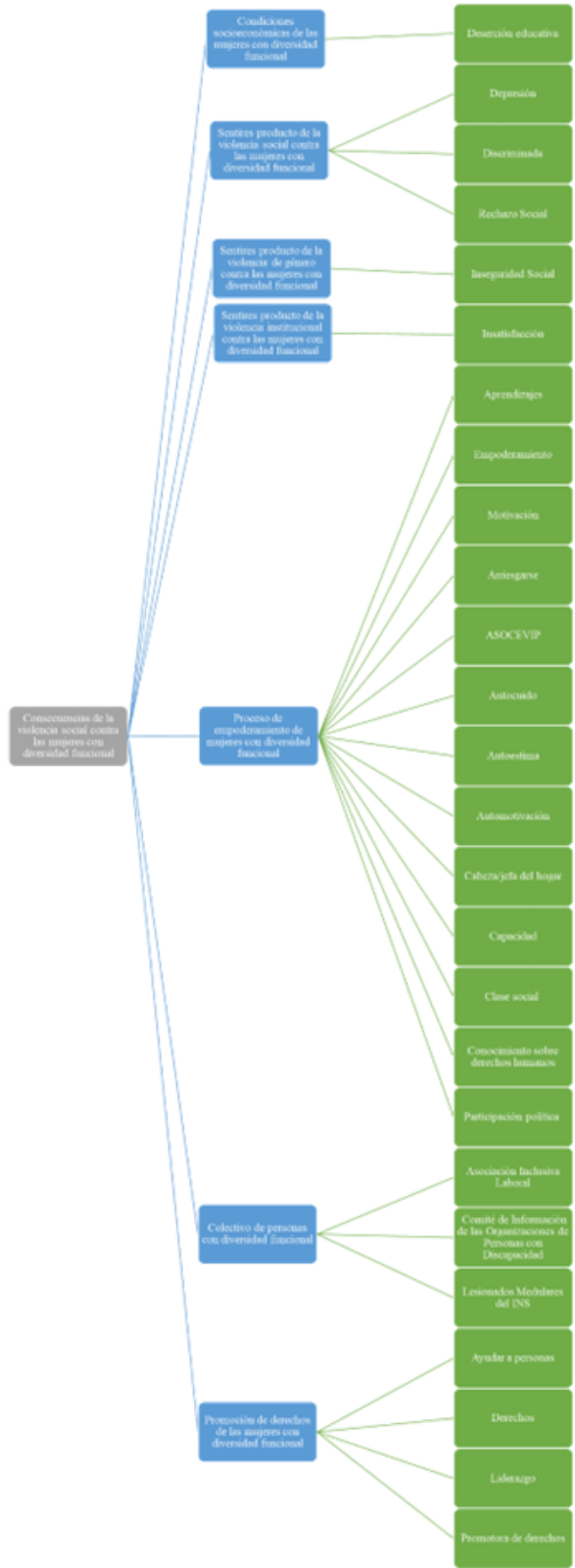
exigir, porque los derechos se exigen, que son derechos y más si es una ley, si es una ley que está ahí imagínese, es una ley y una ley se debe cumplir porque está ahí el estatuto que se debe cumplir. (MDF7).

Es así que la **Exigibilidad de los Derechos** de las mujeres con diversidad funcional resulta de la violencia social e institucional, ante la falta de cumplimiento de la normativa que resguarda sus derechos. Dado esto, las mujeres interactuantes pasan un proceso de

empoderamiento y capacitación para apropiarse de las leyes y las herramientas necesarias para exigir y promover sus derechos. Igualmente, estos procesos de promoción, revelan el papel político y activo de las mujeres interactuantes, producto de los procesos de intercambio, su participación en colectivos y educación, los cuales impulsan desde la lucha continua “por los derechos de las mujeres, no sólo de las mujeres sino de todas las personas con discapacidad” (MDF10).

En definitiva, las manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad devienen barreras para su desarrollo integral, en tanto obstaculizan sus oportunidades para acceder a sus derechos a la educación y al trabajo, como también, a su salud psicosocial debido a los sentimientos negativos que afectan su autoestima. Sin embargo, como consecuencia de esas mismas barreras, las mujeres interactuantes buscan potenciar su empoderamiento, con el fin de exigir y promover sus derechos desde sus espacios personales, hasta en colectivo para lograr reducir la realidad violenta que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

**Figura 16. Consecuencias de la Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 2.2.5 Comprensión de la Violencia desde las Mujeres con Diversidad Funcional

En aras de profundizar sobre las manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, la presente categoría aborda la comprensión de la violencia desde la perspectiva de las mujeres interactuantes, por medio de la subcategoría *Comprensión de la violencia desde las mujeres con diversidad funcional* y su código **Conceptualización de la violencia**.

En esta conceptualización, se realiza una caracterización variada de la violencia, es decir, las mujeres interactuantes identifican que la violencia puede expresarse de diferentes formas o que existen varios tipos de violencia, de los cuales reconocen principalmente la física y verbal: “Bueno considero que la violencia es todo aquello o toda aquella acción que usted ejecuta en contra de otra persona verdad, especialmente si hay algún problema o algo así, sea verbal o físico” (MDF13) y “violencia es cualquier tipo de manifestación de una persona u otra en donde exista algún tipo de abuso o maltrato” (MDF5). De manera que las mujeres con diversidad funcional comprenden la violencia desde el ejercicio del poder de una persona sobre otra para maltratar de forma física y/o verbal.

Sin embargo, las mujeres interactuantes también reconocen que la violencia posee otras expresiones más allá del abuso físico y verbal, como la violencia psicológica y emocional contra las mujeres: “la violencia no es solamente agresión física, sino puede ser palabras, puede haber en la relación de pareja, puede haberse afectado un matrimonio o puede suceder un divorcio por la violencia.”(MDF14), y, “la violencia es todo comportamiento que me provoca a mí un dolor a nivel físico, emocional, mental, a nivel laboral o sea todo aquello que como persona me haga sentirme vulnerable, me haga sentirme discriminada, me haga sentirme desvalorizada.”(MDF15). De ese modo, las mujeres con diversidad funcional identifican la violencia como el control, infravaloración y debilitamiento de su integridad mental y física, por parte de sus parejas, familiares, superiores o desconocidos.

En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional determinan que esas expresiones de violencia son ejercidas por diferentes personas y se reproducen en diferentes espacios, y que por ello, la “violencia tiene muchos significados en muchos ámbitos y dependiendo del contexto se puede generar violencia o no” (MDF4). Por lo tanto, las mujeres interactuantes entienden que

la violencia se expresa de forma diferenciada, según la situación y condiciones que la median. Dadas ciertas condiciones, las mujeres con diversidad funcional identifican como violencia la discriminación, la cual es común en su cotidianidad, ya sea por razón de su diversidad funcional o por su género:

la discriminación, son muchas cosas o sea no tanto porque yo sea una persona con discapacidad, también he visto la violencia en personas por su género, por la sexualidad, que también tiene mucha discriminación, mucha violencia, los tratan mal o por un vestir o por el hablado que tengan, hay mucha violencia, ahora sinceramente existe mucha violencia en todo, no se necesita sólo golpes, con las palabras, con los gestos, con que lo hagan a un lado, abuso de autoridad (MDF17);

la violencia es un tema, yo en algún momento sufrí violencia digamos, antes de tener discapacidad y también después de la discapacidad, entonces para mí la violencia es como cuando ya uno pierde y no lo dejan como hacer nada nada, entonces usted se siente como... yo a veces digo que peor que una cucaracha (MDF16);

La violencia diay, como yo veo la discriminación es toda acción que implique un rechazo hacia usted, la violencia es el sentimiento, la consecuencia que le trajo a usted el comportamiento de discriminación ¿Me entiende?, ya sea violencia física, mental, emocional. (MDF12).

Es así que la discriminación es concebida como el rechazo y abuso verbal y emocional contra las personas por su diversidad funcional, por ser mujeres y por otras condiciones sociales que son objeto de conductas que desvalorizan, segregan y limitan a las mujeres con diversidad funcional. En consecuencia, las mujeres interactuantes señalan que la violencia es sentirse excluidas y apartadas de la sociedad, lo cual mina su autoestima y agrava la falta de accesibilidad y oportunidades, producto de esa discriminación que impiden su reconocimiento y autonomía dentro de la sociedad:

Para mí la violencia es todo aquello que no te permite avanzar y desarrollarte física, emocional y personalmente, o sea, todo lo que te acorta, que te violenta, digamos el acceso al trabajo si no lo tienes es una forma de violencia; el acceso a la educación, si no

la puedes tener es una violencia y también lo sufren las personas con discapacidad (MDF10)

la violencia no son solamente golpes verdad, la violencia se te da cuando no se te brindan esos derechos; el derecho a una mejor educación, esa oportunidad, el derecho principalmente a una autonomía, tanto económica verdad como una autonomía también, el derecho incluso verdad a la salud verdad, porque las mujeres con discapacidad también la pasan (MDF2).

De esa manera, las mujeres interactuantes describen la violencia desde las barreras que impiden el disfrute de sus derechos, principalmente, su derecho a la educación, la salud y el trabajo, los cuales son esenciales para garantizar su vida independiente y desarrollo pleno. Además, las mujeres con diversidad funcional conciben como violencia otras barreras sociales, como lo son todos los estereotipos y estigmas alrededor de la diversidad funcional, los cuales se manifiestan en la negativa para garantizar ajustes razonables, e inclusive, en su sobreprotección e infantilización:

¿Cómo lo sufren? Bueno por ejemplo una herramienta para darte un ejemplo así, una herramienta muy fácil por ejemplo, las personas sordo-mudas, no hay LESCO, debería de haber LESCO, o sea, entonces lo que hacen es agrupar, lo mandan para otro lado y todas las personas tienen derecho a una educación digna verdad, el gobierno debería instalarlo. Entonces eso es una forma, para mí todo eso implica violencia, cuando usted no se puede expresar de algo, cuando a usted le apagan la voz es una forma de violencia, "usted mejor quédese ahí queditica". Una forma de violencia por ejemplo hasta en los mismos padres con los hijos que sufren alguna condición que dicen "no no, mejor lo dejo aquí en mi casa queditico para que nadie me lo moleste", eso es una forma de violencia porque cada niño, cada joven, cada persona tiene derecho a poder realizar sus cosas, a desarrollarse, esa es una forma de violencia, todo eso es violencia. (MDF10).

Como resultado, la violencia según las mujeres con diversidad funcional es también la falta de un diseño universal que incluya las ayudas técnicas necesarias para garantizar su accesibilidad y autonomía para desempeñarse en cualquier ámbito de su vida, ya sea personal, educativo o laboral. Asimismo, los estereotipos de dependencia sobre las mujeres y población



con diversidad funcional en general, se convierten en barreras en tanto limitan su capacidad de expresarse y desarrollarse plenamente, lo cual induce comportamientos violentos contra dicha población, al restringir su independencia, sus opiniones, aprendizajes y errores. En esa misma línea, la violencia es comprendida también como los estereotipos que se expresan en burlas y comentarios despectivos sobre la diversidad funcional y limitan el actuar de las mujeres:

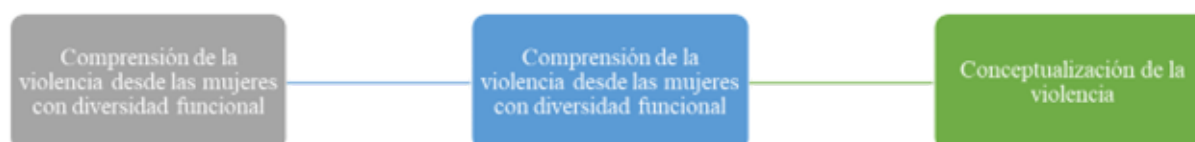
bueno, yo entiendo, yo veo violencia, yo encuentro violencia en el momento que la otra persona, otra persona me irrespete a mí de una o de otra manera yo lo veo violento, o sea, que no entienda o sea, aquí queda mi espacio, ahí está el suyo de acuerdo y respete mi cuerpo, mi forma de pensar, como soy yo. Para mí eso lo veo como violencia. Que me señale como verbalmente, o sea, que me califique, es que nosotros sufrimos mucha violencia de ese tipo, que nos digan "la cieguita", "la del perro", "la cuatro ojos", cuando era chiquilla (ríe) cuando usaba lentes, "la bizca", es muy violento, formas verbales violentas, descalificación, o sea, de entrada minimizar las posibilidades que tenemos para ser nosotros es muy violento (...) o muchas veces o es sobrenatural verdad "es que tiene poderes mentales, como no ve tiene visiones, como no ve tiene contacto con Dios y con los ángeles". Son extremos de lo mismo, de no vernos como cualquier otra persona, son extremos simplemente de no vernos como lo que somos (...) Entonces, para mí violencia está ahí en ese punto donde otros quieren sobrepasarse, meterse en mi espacio, no respetarlo y se expresa de muchas formas sí. (MDF9).

Es así que las mujeres con diversidad funcional reconocen la violencia en las conductas discriminatorias, producto de prejuicios, estereotipos y la falta de conocimiento sobre la diversidad funcional. De ahí que ellas denuncian que se vulnerabiliza sus cuerpos y espacios personales por el prejuicio de dependencia y cuidado; se les deshumaniza y se les nombra por etiquetas de su diversidad funcional en lugar de reconocerles como personas; o bajo la sobrevalorización basada en prejuicios divinos y exaltación de sus capacidades, que reproduce la idea que las barreras están en sus cuerpos y no en el entorno.

En definitiva, la comprensión de la violencia desde las mujeres interactuantes parte de una idea multiforme, en vista que la misma se reconoce y se identifica desde sus diversas expresiones: física, verbal, emocional, económica, psicológica, sexual y contra las mujeres. Además, la violencia para las mujeres con diversidad funcional tiene su origen en la

discriminación, que genera barreras, estereotipos, prejuicios sobre la diversidad funcional, los cuales inciden en falta de accesibilidad, maltratos y etiquetas que afectan su desarrollo y autonomía personal, colocándolas en situaciones de discapacidad producto de la naturaleza violenta de las barreras presentes en la sociedad.

**Figura 17. Comprensión de la Violencia desde las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

## 2.3 Conclusiones

Los relatos de las mujeres con diversidad funcional interactuantes de la investigación brindaron una visión amplia de su contexto social y las expresiones de violencia que viven en su cotidianidad. Es así que las categorías analizadas anteriormente abordan las diferentes condiciones sociales, donde se interrelacionan dichos elementos y se convierten tanto en potenciadores de su desarrollo, como en manifestaciones de violencia o barreras para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres con diversidad funcional.

Por una parte, la caracterización de las mujeres interactuantes permite reconocer que, a pesar del tipo de diversidad funcional, ellas perciben sus diversidades desde el carácter biomédico de sus cuerpos, haciendo alusión a las diferencias. Sin embargo, las mujeres con diversidad funcional comprenden esas diferencias o características corporales, no como limitaciones, ni deficiencias, sino que al relacionarse con el entorno inaccesible se enfrentan a barreras y contextos que las colocan en situaciones de discapacidad.

A pesar de esas barreras, las mujeres con diversidad funcional logran contar con su formación académica alzando incluso grados universitarios, no obstante, su acceso al trabajo se

ve mediado por su residencia, maternidad y edad. Por lo tanto, las mujeres interactuantes que residen en su mayoría en la periferia del país, donde existen menos oportunidades educativas y laborales, señalan que estas se reducen aún más debido a sus responsabilidades de cuidado y trabajo reproductivo, así como, la edad adulta que influye de manera negativa en su acceso al mercado laboral.

En consecuencia, la mayoría de las mujeres con diversidad funcional cuentan con pensiones para garantizar sus condiciones de vida, por lo que destacan la importancia de la intervención estatal o de las organizaciones de la sociedad civil para hacer frente a las barreras mediante el acceso de estas al trabajo y la asistencia social. Sin embargo, sus relatos hacen hincapié en los obstáculos y desafíos producto de la falta de respuesta estatal y medidas pertinentes y concretas para proteger y apoyar a esta población socialmente vulnerabilizada, principalmente, cuando las mujeres interactuantes señalan que la asistencia social posee un carácter asistencialista que genera dependencia económica estatal, en lugar de impulsar la justicia y potenciación de habilidades mediante su capacitación y formación.

De manera que el acceso a una respuesta estatal adecuada a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional es fundamental, en tanto se encuentran vulnerabilizadas frente a situaciones de abandono familiar, cuya función de esta institución social posee un impacto determinante en la vida de las mujeres interactuantes. De ahí que ellas recalquen la importancia de las redes de apoyo, y que ante ausencia de las mismas, exista entonces una eficiente y adaptada intervención estatal, especialmente, para confrontar expresiones de violencia basada en el género y la diversidad funcional.

No obstante, la respuesta estatal debe todavía revisar sus procesos y escuchar a las mujeres con diversidad funcional, puesto que señalan necesitar mayor información, accesibilidad y conocimiento, especialmente, frente a las barreras institucionales para acceder a sus servicios. A razón de esto, las mujeres con diversidad funcional exigen ser reconocidas como sujetas de derechos y como mujeres en condiciones de igualdad que las demás, sin dejar de lado su diversidad funcional que particulariza las situaciones y barreras que enfrentan.

Vinculado a ello, las mujeres interactuantes recalcan la necesidad de ser incluidas en las discusiones sobre diferentes conceptualizaciones sobre ser mujer, la diversidad funcional, y la

discapacidad, con el fin de que éstas contemplen sus preferencias, capacidades individuales y otras formas de ser mujer, partiendo siempre de su condición de persona. Ante esto, las mujeres interactuantes apelan por distinguir la discapacidad como una situación externa a ellas, donde la sociedad genera las barreras que les impiden desarrollarse y ejercer sus derechos, de la misma forma que las demás personas.

Lo anterior se relaciona con la existencia de múltiples formas de violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, incluyendo la violencia sexual, el acoso, la falta de protección y acceso a la justicia. Cabe resaltar la intersección de la discriminación de género y diversidad funcional es evidente en todas las formas de violencia identificadas, perpetuando la cultura de la violencia patriarcal y normalizadora arraigada en la sociedad. Por esto, la violencia no se limita al ámbito privado, sino que se extiende a otros ámbitos, incluyendo el lugar de trabajo, la educación, instituciones, el transporte público, los servicios de salud y la política.

Además, la desigualdad social como expresión de violencia provoca que las mujeres con diversidad funcional se vean obligadas a cubrir ellas mismas los recursos necesarios para garantizar su accesibilidad e igualdad de oportunidades, invisibilizando la falta de ingresos y recursos que les permitan acceder a la educación y trabajo. Esas manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional devienen barreras para su desarrollo integral, obstaculizando sus oportunidades para acceder a sus derechos a la educación y al trabajo, así como a su salud integral y autoestima.

A pesar de esto, las mujeres interactuantes buscan potenciar su empoderamiento para exigir y promover sus derechos desde sus espacios personales hasta en colectivo para lograr reducir la realidad violenta que enfrentan. Por ello, las mujeres con diversidad funcional reconocen la violencia desde su heterogeneidad, reconociéndola e identificándola desde sus diversas expresiones físicas, verbales, emocionales, psicológicas, sexuales y contra las mujeres, que reproducen estereotipos y prejuicios sobre la diversidad funcional que inciden en la falta de accesibilidad, maltratos y otras situaciones de discapacidad que afectan su desarrollo y autonomía personal.

### **Capítulo III: Análisis Interseccional de las Expresiones de Violencia Social dentro de los Procesos de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional**

A partir de la codificación realizada previamente, el presente capítulo profundiza en las interrelaciones de la tercera dimensión de categorías vinculadas con las expresiones de violencia social contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo. Esto con el fin de vislumbrar desde un análisis interseccional, la convergencia de factores y situaciones sociales que determinan dichos procesos de acceso al trabajo y así reconstruir la teorización sustantiva del objeto de estudio.

De ese modo, se exponen los conceptos resultados de la integración final de los datos obtenidos desde los relatos de las mujeres con diversidad funcional, y su comparación continua con la base inicial de conocimiento o hallazgos del marco referencial de esta investigación, sobre la diversidad funcional, género, violencia, trabajo y la respuesta estatal dirigida a dicha población. El abordaje de estos resultados se divide en un apartado sobre el contexto social de las mujeres con diversidad funcional y en el abordaje de la tercera dimensión: las expresiones de violencia social contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo.

#### **3.1 Contexto Social de las Mujeres con Diversidad Funcional**

En aras de comprender la realidad situada de las mujeres con diversidad funcional y las configuraciones de violencia que enfrentan en sus procesos de acceso al trabajo, se analizan a continuación, las categorías teóricas sobre la diversidad funcional y las condiciones socioeconómicas de las mujeres interactuantes. Ambas categorías permiten contextualizar los procesos de acceso al trabajo marcados por las *manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional*, la cual se determina como la categoría central de la investigación.

##### **3.1.1 Mujeres con Diversidad Funcional**

En primera instancia, las manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional parten de una concepción prejuiciosa o discriminatoria de la diversidad funcional, dada la incomprensión y falta de visibilidad de este colectivo. Por esta razón, resulta fundamental para

la investigación y para las mismas mujeres interactuantes, dar a conocer la diversidad funcional desde sus vivencias y perspectivas.

Cabe resaltar que las mujeres interactuantes no hacen referencia inicialmente al concepto de diversidad funcional para explicar su condición, sin embargo, el contenido que le brindan a su “discapacidad” permite observar el autorreconocimiento de una diferencia o particularidades de sus cuerpos, como un identificador y valor agregado de su experiencia vital. Es así que la diversidad funcional o *tipo de diversidad funcional* se define, desde sus relatos, como las características corporales innatas o adquiridas que ocasionan que las capacidades físicas, cognitivas o visuales de una persona, se desarrollen de manera diferenciada a la “normalidad”.

De esa manera, las mujeres con diversidad funcional comprenden la discapacidad como diferencias orgánicas, es decir, como una diversidad funcional, por lo que su perspectiva se alinea con las ideas del Movimiento de Vida Independiente que describen la diversidad funcional como:

- Cuerpos que tienen órganos, partes del cuerpo o la mente o su totalidad que funcionan de otra manera porque son diferentes.
- Mujeres y hombres que por motivos de la diferencia de funcionamiento de su cuerpo o su mente realizan las tareas habituales, (desplazarse, leer, agarrar, vestirse, ir al baño, comunicarse, etc.) de manera diferente. (Podríamos decir, mujeres y hombres que funcionan de otra manera).
- Colectivo discriminado por cualquiera de las dos razones arriba expuestas. (Palacios y Romañach, 2006, pp. 114-115).

Por consiguiente, la diversidad funcional más allá de brindar el reconocimiento y visibilidad de la diversidad humana, pone en evidencia la discriminación a la que son sometidas las mujeres con diversidad funcional, a razón de sus diferencias o características que no corresponden con el ideal hegemónico de los cuerpos y el funcionamiento normado y esperado de los mismos. De ese modo, las mujeres con diversidad funcional reconocen que son discriminadas por la falta de reconocimiento y aceptación de sus diferencias como parte integral de la condición humana, lo cual se refleja en el prejuicio de “dis-capacidad” de sus capacidades y diferencias, así como, en la preeminencia de una sociedad discapacitante e incapaz de garantizar un diseño universal, sino que las excluye y las obliga a autogestionarse las condiciones de accesibilidad:

no somos discapacitados, somos personas primero, que nos vean siempre como personas y después nuestra condición porque la verdad es que tal vez ahorita yo no cuente con mis extremidades para poder hacer, pero, de una u otra manera termino haciendo las cosas, porque mi casa yo la pinto, arreglo muebles yo bueno... qué no hago y lo que no sé lo invento. (MDF7).

Por lo tanto, los relatos de las mujeres con diversidad funcional permiten observar que las características de sus cuerpos no son autopercibidas como incapacidades, sino como formas diferentes, según lo establecido socialmente, para desenvolverse en su cotidianidad y desempeñarse en el ámbito laboral. De esa forma, las mujeres con diversidad funcional reconocen sus tipos de diversidad funcional principalmente desde las particularidades de sus cuerpos, como también, desde la necesidad de ayudas técnicas y de un diseño universal para potenciar sus capacidades y pleno desarrollo.

Por esto, la diversidad funcional visual y física son definidas desde las ayudas técnicas, como por ejemplo: sillas de ruedas, bastones, lectores de pantalla; de manera que las mujeres interactuantes resaltan los medios y ajustes que requieren para participar en la sociedad, debido a su característica visual o física. Mientras que la diversidad funcional cognitiva y adquirida, son descritas desde las condiciones neurológicas y consecuencias de enfermedades y accidentes que han enfrentado las mujeres interactuantes, resaltando el carácter biomédico, pero, sin dejar de lado la importancia de contar con medidas de accesibilidad y concientización sobre dichas diversidades funcionales, dado estas que pueden formar parte de la vida de cualquier persona y en cualquier momento de su desarrollo humano.

De ese modo, se constata que la visión de las mujeres interactuantes sobre la “discapacidad” refiere de nuevo a la diversidad funcional, ya que este concepto

se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Este término considera la diferencia de la persona y la falta de respeto de las mayorías, que en sus procesos constructivos sociales y de entorno, no tienen en cuenta esa diversidad funcional. (Palacios y Romañach, 2006, p. 108).

En línea con lo anterior, las mujeres interactuantes apuntan a la necesidad de información y sensibilización social sobre las diversidades funcionales, con el fin de reducir las barreras que genera la sociedad y, en su lugar, que esta proporcione las ayudas técnicas y ajustes razonables que les permitan desarrollarse en igualdad de condiciones. De esa forma, se determina que las mayorías o la sociedad coloca a las mujeres con diversidad funcional en situaciones de discapacidad, quienes no logran realizar sus tareas, no por sus diferencias orgánicas, sino por la falta de acceso a un diseño universal que contemple la diversidad de posibilidades de movilidad, comunicación e interacción social. Esto se acentúa en *las situaciones de discapacidad adquirida*, las cuales refieren a la condición producida por una situación inesperada, como un accidente de tránsito o físico, donde las barreras sociales transforman los cuerpos, como también, el entorno de las personas que adquieren una diversidad funcional, ya sea física, visual o cognitiva.

Ante esto, resulta fundamental reconocer que cualquiera puede vivir una diversidad funcional temporal o permanente, y por ende, puede vivenciar situaciones de discapacidad indiferentemente de la etnia, género, edad, color o cualquier otra condición que posea la persona. Esto debido a la persistencia de las barreras sociales que limitan de manera generalizada, la participación de aquellas personas que difieren de la norma capacitista y homogeneizadora de los cuerpos, a pesar del carácter cambiante y volátil de los mismos.

Por otra parte, sobre la diversidad funcional auditiva, las mujeres interactuantes determinan esta diversidad como la cultura de una comunidad y una manera diferente de comunicarse, la cual forma parte de una diversidad lingüística. Por lo tanto,

La Comunidad Sorda, según el modelo sociocultural, está formada por personas signantes, esto es, personas sordas (con discapacidad auditiva) y oyentes, que comparten unos valores culturales y lingüísticos construidos en torno a la lengua de signos. (...) Así, la cohesión presente en la Comunidad Sorda no se deriva de rasgos físicos o médicos sino de valores lingüísticos, sociales y culturales. (De Asís, 2016, p. 87).

Por esa razón, las mujeres interactuantes no reconocen una “dis-capacidad” ni diversidad funcional auditiva, en su lugar, señalan las situaciones de discapacidad que son provocadas por las barreras comunicativas del entorno. Esa subcategoría, *barreras comunicativas contra las mujeres con diversidad funcional*, se define como los obstáculos que dificultan la comunicación y



el entendimiento entre las personas sordas y la sociedad en general. Por consiguiente, las mujeres sordas no deberían ser consideradas como mujeres con diversidad funcional, según sus relatos, sino como un colectivo que se encuentra expuesto también a situaciones de discapacidad, dadas las barreras comunicativas y culturales que limitan su desarrollo social. De manera que la diversidad lingüística se convierte en razones de discriminación, debido al rechazo y prejuicios sobre las características diferenciadoras y valiosas de cada persona con las cuales contribuyen a la sociedad.

Ante dichas situaciones de discapacidad y barreras, la normativa nacional e internacional juegan un papel central en la desmitificación de la diversidad funcional y promoción de los derechos de las mujeres con diversidad funcional, en tanto el concepto que fundamenta sus alcances influye en gran medida en la percepción social sobre esta población. A pesar que la mayoría de la normativa y respuesta estatal posee como base el modelo social de la discapacidad, la comprensión social y de las instituciones sobre la diversidad funcional todavía se vincula con el modelo biomédico rehabilitador y la visión de deficiencia.

Tal y como se analizó en el primer capítulo, la respuesta estatal logra reconocer y atender parcialmente las barreras a las que se enfrentan las personas con diversidad funcional en el acceso a la educación, al trabajo, a la salud y seguridad social. Sin embargo, la misma reproduce aún la visión de la diversidad funcional como deterioro, invalidez, deficiencia y/o enfermedad, producto del

uso indebido de la clasificación médica como herramienta de diseño de políticas y acciones sociales, [que] ha dado lugar a una tremenda confusión en toda la sociedad y a unas políticas incoherentes en las que lo médico ha dominado a lo social. (...) dividiendo al colectivo de la diversidad funcional que, partiendo de las necesidades específicas de su diversidad, ha buscado soluciones puntuales y descoordinadas para cada tipo de diversidad funcional, haciendo que los individuos se «despisten» del verdadero problema, la discriminación constante y diaria que sufren todas las mujeres y hombres del colectivo por el hecho de ser diferentes. (Palacios y Romañach, 2006, p. 108).

Por esa razón, la respuesta estatal tiende a enfocarse en la calificación de las mujeres con diversidad funcional según sus diversidades funcionales, en lugar de centrarse en el entorno

público y privado, donde es necesario transformar las estructuras por espacios inclusivos y accesibles, así como, impulsar la visibilidad de la población con diversidad funcional y, principalmente, de las mujeres de este colectivo. Esto, dado que las mujeres interactuantes experimentan la exclusión por su diversidad funcional, como también, por su género, el cual tampoco es contemplado en las clasificaciones biomédicas que obvian el cruce de las barreras y discriminaciones basadas en ambas condiciones.

Lo anterior, impacta además la autopercepción de las mujeres interactuantes, quienes no consideran o no hacen referencia a su género al momento de explicar su diversidad funcional. Esto debido a la invisibilización social de las mujeres con diversidad funcional y de sus necesidades particulares, lo cual se refleja en la respuesta estatal focalizada en la atención de la pobreza de la población con diversidad funcional en general, y en el rechazo social de aquellos cuerpos feminizados que no representan la “normalidad funcional” ni la feminidad hegemónica. Como consecuencia, expone Trías (2022), las mujeres con diversidad

no siempre son concebidas y reconocidas como mujeres excluyéndolas de la construcción socio-simbólica del ser mujer, siendo consideradas como “menos mujeres” o incluso “niñas”, impidiendo su participación dentro de los espacios que son construidos como lo “femenino” y en consecuencia, al ser excluidas de estos espacios se les priva de la identificación social como mujeres. Por otro lado, muchas de ellas no cumplen con los estándares estéticos y funcionales impuestos dentro de los cánones de la “normalidad” (p. 21).

Producto de ello, las mujeres con diversidad funcional se encuentran sometidas a situaciones de opresión específicas, a causa de las relaciones desiguales de género y las múltiples barreras sociales que las colocan en situaciones de discapacidad, donde se discrimina y desconoce a los cuerpos femeninos diversos. De esa manera, se desatiende desde la respuesta estatal, las condiciones particulares que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, así como, se ignora socialmente la identidad, aporte y necesidades de este colectivo, como parte fundamental de la sociedad.

En conclusión, la diversidad funcional expone las características de nacimiento o adquiridas que poseen los cuerpos de las mujeres interactuantes, quienes reconocen esas

diferencias como capacidades que se ven limitadas por las barreras sociales, principalmente, por la percepción social sesgada de la diversidad funcional y la falta de reconocimiento de su condición de género que provocan determinadas situaciones de discapacidad. De esa forma, se vulnerabilizan las condiciones de vida de las mujeres interactuantes, a razón de la discriminación basada en la diversidad funcional o pertenencia a la comunidad sorda, afectando sus oportunidades para acceder y disfrutar de sus derechos, como el trabajo.

### **3.1.2 Condiciones Socioeconómicas de las Mujeres con Diversidad Funcional**

Vinculado con lo anterior, esa discriminación y violencia contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo y condiciones de vida mediados por múltiples factores interconectados, como género, diversidad funcional, contexto socioeconómico, edad, maternidad, nivel educativo, profesión y contexto geográfico, lleva al análisis interseccional. Lo anterior, con el fin de comprender la complejidad de las experiencias de estas mujeres y cómo esos distintos factores se entrelazan y se refuerzan mutuamente en su vida laboral, por ejemplo en el mercado laboral se intensifican, según Cavalcante (2018), una serie de estereotipos negativos que generan discriminación, como tratarlas como una carga, como eternas niñas o incapaces de realizar diversas tareas o labores.

A partir de ese análisis y los relatos de las mujeres interactuantes, las *condiciones sociodemográficas de las mujeres con diversidad funcional*, se contemplan como el conjunto de características sociales y demográficas que influyen en la vida de las mujeres con diversidad funcional y su relación con el entorno en el que viven. Estas condiciones incluyen, pero no se limitan, a factores como: edad, género, maternidad, nivel educativo, profesión, residencia y estratificación socioeconómica. Estas características interactúan de manera interseccional, lo que significa que se superponen y se influyen mutuamente, configurando la experiencia individual de cada mujer con diversidad funcional en aspectos como el acceso al trabajo, la inclusión social, la movilidad y la calidad de vida.

En primer lugar, los relatos de las mujeres interactuantes de esta investigación revelan la importancia de considerar las diferencias dentro de esta población, como la ubicación geográfica. Esta condición social influye en sus experiencias de discriminación y violencia en el acceso al trabajo (OMS, 2011), por ejemplo, las mujeres con diversidad funcional que viven en áreas de

alta conflictividad social, pueden enfrentar obstáculos adicionales en comparación con aquellas que viven en áreas menos conflictivas, debido a los prejuicios sociales y reducidas condiciones de accesibilidad de esas comunidades, así como lo señala Mitra, Posarac y Vick (2013). Asimismo, explica Rodríguez (2009), hay diferencias que se pueden identificar a partir de las circunstancias en que pueden estar dadas la inclusión o exclusión laboral de las personas con diversidad funcional en el ámbito urbano y rural; existen menos oportunidades para la población establecida en zonas rurales dadas las características existentes en estos espacios ya sea por los núcleos familiares conformados, accesibilidad a la educación, entre otros.

Por otra parte, las mujeres con diversidad funcional también enfrentan desafíos específicos en función de su situación familiar, como en los casos de madres solteras, en vista de las expectativas sociales y roles de género tradicionales que deben hacer frente, como la crianza de sus hijos e hijas. Lo anterior, históricamente tiene un impacto en estas mujeres, ya que enfrentan mayores dificultades para acceder al trabajo, debido a la división sexual del mismo que legitima la exclusión de estas del mercado laboral y la esfera pública (Garrido, Álvaro y Rosas, 2018)

Adicionalmente, el nivel educativo y la profesión son también determinantes cruciales en el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional. Según la UNESCO (2019), la educación inclusiva y de calidad es fundamental para el empoderamiento y la igualdad de oportunidades promoviendo los derechos humanos en especial de mujeres que enfrentan formas de discriminación múltiples e interrelacionadas, por ejemplo por su diversidad funcional y género. Las barreras específicas en su acceso a la educación y la formación profesional, a su vez limita sus oportunidades laborales.

De ahí que, el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional está profundamente arraigado en una matriz compleja de factores interconectados y dinámicos, que se entrelazan y se refuerzan mutuamente en diferentes aspectos de sus vidas. Estas intersecciones de género, diversidad funcional, maternidad, edad, nivel educativo, profesión y contexto geográfico no sólo demuestran la diversidad y la riqueza de las experiencias de las mujeres interactuantes, sino que también, enfatizan en la necesidad de abordar sus desafíos de manera interdisciplinaria y contextualizada.

### **3.2 Expresiones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional en sus Procesos de Acceso al Trabajo**

A continuación, se describen las categorías que abordan las manifestaciones de violencia contra las mujeres de diversidad funcional presentes en los relatos sobre sus procesos de acceso al trabajo, así como, la teorización sustantiva de dichas expresiones de violencia social mediante el análisis interseccional de las categorías: Proceso de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional, Oportunidades de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, Impacto de las amistades en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, Accesibilidad en las experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional, Manifestación de violencia en los procesos de acceso al trabajo contra las mujeres con diversidad funcional, Condiciones laborales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, Manifestación de violencia en los procesos de permanencia del trabajo contra las mujeres con diversidad funcional, Consecuencias de la violencia social contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo y Naturalización de la Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional.

#### **3.2.1 Proceso de Acceso al Trabajo de Mujeres con Diversidad Funcional**

Para comprender los elementos centrales y desarrollo del proceso recorrido por las mujeres con diversidad funcional para acceder a un trabajo, se detalla la interrelación entre ocho subcategorías de códigos. La primera corresponde a la subcategoría *Etapa del proceso de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional*, la cual recopila las etapas propias del proceso de acceso vinculadas a los códigos: **Medio de Búsqueda, Referencias Laborales, Entrevista Laboral, Pruebas de Selección, Respuesta de las Personas Empleadoras, Oferta Laboral, Proceso de Acceso al Trabajo, Requisitos Laborales, Tiempos de Espera, Permanencia Laboral y Renuncia.**

Sobre los **Medio de Búsqueda**, las mujeres con diversidad funcional señalan medios como el internet, amistades, recomendaciones y vínculo con instituciones para encontrar ofertas laborales y vacantes donde postularse: “por referencias de personas o como le digo, como yo

había sacado cursos, esas personas cuando yo terminé mis cursos me dieron cartas de recomendación y así” (MDF6) y “Empecé a buscar trabajo como, creo que la mayoría de las personas como buscando en internet.” (MDF5). De manera que el inicio de sus procesos de acceso al trabajo depende del recurso tecnológico y capital social para encontrar puestos a los cuales aplicar. Este último elemento, es el que permite que puedan disponer de **Referencias Laborales**, las cuales son importantes para las mujeres con diversidad funcional, puesto que quienes han sido recomendadas, ya sea por una empresa, institución o amistades han tenido mayor éxito en su proceso de acceso.

Siguiendo bajo esta línea, en la etapa de **Entrevistas Laborales**, se presentan experiencias tanto virtuales como presenciales, siendo la presencial la preferida según la perspectiva de las mujeres interactuantes, ya que son más provechosas porque les permite demostrar sus habilidades y capacidades para el puesto. De acuerdo con las experiencias de las mujeres con diversidad funcional, las entrevistas son consideradas buenas o exitosas cuando reciben una oferta o son seleccionadas al final del proceso: “fue una entrevista virtual y luego ya ellos enviaron como la resolución del concurso y bueno yo salí seleccionada y ya ingresé al trabajo.” (MDF5).

Sin embargo, la mayoría de las experiencias de entrevistas son descritas como limitantes y discriminatorias: “yo llegué verdad a la entrevista y digamos, o sea, yo cumplía con todo, pero en la opinión de ellos mis capacidades eran más complicadas” (MDF5). Lo anterior, visibiliza las barreras a las que se enfrentan las mujeres con diversidad funcional en la sociedad, donde la falta de accesibilidad y conocimiento sobre la diversidad funcional afecta sus procesos de acceso al trabajo.

Por su parte, las **Pruebas de Selección** presentan también dos aristas, una es señaladas como positivas, en tanto el proceso de aplicación de pruebas se apega a la ley y es respetuoso de los derechos de las mujeres con diversidad funcional; y otra negativa y mayoritaria, en donde las mujeres son discriminadas y excluidas de las pruebas. Es así que las mujeres interactuantes mencionan que cuando las personas empleadoras se dan cuenta de su diversidad funcional, no las convocan a las pruebas:

ni siquiera me dieron la oportunidad de darles esa prueba, entonces es algo que sí debería de darse en todo contrato verdad y dar esa prueba que como persona sí lo pueden hacer, más en el tema de discapacidad, porque lo primero que ven es la discapacidad. (MDF10).

Por consiguiente, los procesos de selección y pruebas se encuentran mediados por prejuicios y estereotipos sobre la diversidad funcional, lo cual limita la participación de las mujeres con diversidad funcional y su posibilidad de continuar con los procesos de acceso al trabajo. En los casos donde sí se desarrollan procesos de pruebas y selección, las mujeres con diversidad funcional esperan una respuesta por parte de las personas empleadoras.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, esas respuestas se demoran o nunca son transmitidas: “ya llevo como cuatro años esperando” (MDF16) y “Sí en un concurso, pero tres años después me contestaron para decirme que no calificaba.” (MDF2). De manera que los **Tiempos de Espera** de las mujeres con diversidad funcional para confirmar si han accedido a un trabajo es largo, principalmente en el **Sector Público**, y en el **Sector Privado**, son ignoradas y no reciben actualización positiva o negativa de sus postulaciones.

Respecto a la **Permanencia Laboral**, quienes accedieron a un trabajo, se identifica un rango de un año hasta más de veinte años de permanencia en una misma empresa o institución. Sin embargo, las mujeres interactuantes señalan que una vez insertas en su trabajo, el proceso es violento en sí mismo: “tenía que jugármela, tenía que intentarlo, tenía que lograr que [...] confiaran, necesitaba lograr que me confiaran, eso también es importante”, (MDF9). De modo que las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a la presión social de demostrar sus competencias y habilidades para desempeñar sus trabajos, que más allá de rendir cuentas sobre su desempeño a sus superiores, implica mostrar y representar que las personas con diversidad funcional en general pueden ocupar y merecer un puesto de trabajo.

Como última etapa, se encuentra la **Renuncia**, la cual señalan las mujeres con diversidad funcional es relevante porque las personas empleadoras y la sociedad no están capacitadas para crear espacios de trabajo que garanticen los derechos de todas las poblaciones; por lo que renunciar se convierte en la experiencia más común, como consecuencia de la violencia a la que se enfrentan en sus lugares de trabajo: “realmente yo estaba con una situación muy difícil y por más que yo presenté los papeles y todo, no, tuve que dejar el trabajo.” (MDF14). Por lo anterior,

la discriminación laboral, la falta de accesibilidad y conciliación entre trabajo y vidas personales, conlleva a las mujeres con diversidad funcional a renunciar y abandonar, en ocasiones, futuros esfuerzos para reiniciar otro proceso de acceso al trabajo.

A partir de estos relatos de las mujeres con diversidad funcional, sobre los diferentes elementos de sus procesos de acceso al trabajo y las expresiones de violencia que las condicionan, se construye entonces la definición de la subcategoría etapas del proceso de acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional, como el conjunto de fases que atraviesan para poder acceder a un puesto de trabajo.

Estas etapas incluyen el medio de búsqueda, que puede depender del acceso a tecnología y capital social para encontrar puestos a los cuales aplicar. Sin embargo, se denota que las mujeres con diversidad funcional utilizan distintos medios para la búsqueda del trabajo, no sólo por el beneficio per se de una búsqueda amplia, sino porque las mismas son conscientes de la existencia de barreras sociales. Como consecuencia, las mujeres con diversidad funcional son obligadas a intentar extender lo más posible su búsqueda, para así tener una mayor oportunidad de acceder a un trabajo.

También, se encuentra la entrevista laboral, que puede ser presencial o virtual, y que según la perspectiva de las mujeres interactuantes, son más provechosas cuando son presenciales, ya que les permite demostrar sus habilidades y capacidades para el puesto. Si bien algunas de las mujeres lograron acceder a un trabajo, hubo un grupo de mujeres que, aunque contaban con todos los requisitos, capacidades, estudios, potencial, e incluso, cumplimiento de todas las pruebas de selección; se ve opacado por la desconfianza y la falta de información de las personas empleadoras, los prejuicios sobre la diversidad funcional y el miedo de contratar a alguien de este colectivo.

Producto de esto, las mujeres con diversidad funcional son discriminadas y excluidas de las pruebas de selección y enfrentan largos periodos de espera para confirmar si han accedido a un trabajo. De ahí se identifica una exclusión y discriminación no sólo de la diversidad funcional, sino entre las distintas diversidades funcionales, donde en ciertos casos las personas empleadoras optan por contratar a aquellas personas cuyas diversidades sean menos visibles o notables.



También, las diversidades funcionales que impliquen menos adaptaciones o modificaciones en el lugar del trabajo o en el tipo de trabajo.

Por ende, no sólo se presenta una doble discriminación por el tipo de diversidad funcional, sino también, por el género que en particular hace que las mujeres sean mayormente excluidas en el ámbito laboral. Por esto, “la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema crítico que requiere una mirada más profunda sobre las barreras que enfrentan en el mercado laboral” (Vidal-Espinoza y Cornejo Valderrama, 2016, p.31). De ahí que sea necesario reconocer que aunque existan políticas y programas que fomenten la inclusión laboral, estas no han sido suficientes para erradicar las desigualdades estructurales que las mujeres con diversidad funcional deben enfrentar en cada etapa de los diversos procesos de acceso al trabajo.

Por ello, el simple reconocimiento del trabajo digno como derecho humano, no se traduce en la eliminación de la discriminación y falta de oportunidades que las mujeres con diversidad funcional enfrentan durante las etapas de acceso al mismo. Si bien hay experiencias de dicho proceso descritas positivamente, estas no logran superar las experiencias negativas marcadas por violencia, discriminación y exclusión y como prueba de ello, el desempleo que afecta a las mujeres con diversidad funcional.

Tal y como se evidencia en el contexto nacional, la mayoría de la población con diversidad funcional se encuentra desocupada o fuera de la fuerza de trabajo, representado alrededor de un 60%, el cual equivale al doble del porcentaje de personas sin diversidad funcional en la misma situación laboral (INEC, 2018). Es así que la intersección de diferentes condiciones sociales es reconocida por la misma población con diversidad funcional como un factor que influye en su desempleo y falta de igualdad de oportunidades, dado que este grupo señala como una de las principales razones de su desocupación o abandono de los procesos de acceso al trabajo, el hecho que no les brindan la oportunidad laboral debido a su edad, género, origen étnico u orientación sexual (INEC, 2018). De manera que la diversidad funcional vinculada con alguna de estas condiciones reduce sus oportunidades laborales y las vulnerabiliza frente al desempleo, lo que implica mayores esfuerzos o condiciones laborales menos favorecedoras para insertarse o buscar acceder a ciertas experiencias laborales.

Lo anterior, se aborda en la subcategoría *Experiencias de búsqueda de trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, la cual expone las vivencias de **Búsqueda de Trabajo**, los **Concursos Exclusivos** para la población con diversidad funcional y el proceso de **Contratación**. Cuando se trata del proceso de búsqueda, las mujeres con diversidad funcional mencionan sus estrategias para encontrar vacantes por medio de internet, seguido de las referencias de amistades y docentes que tuvieron en algún momento de sus vidas.

Asimismo, las mujeres con diversidad funcional resaltan el activismo como una forma de búsqueda de trabajo: “yo he estado inmersa de manera activa en organizaciones sociales que atienden el tema de derechos humanos y de discapacidad y género.” (MDF9), por lo que esos procesos de búsqueda de trabajo dependen del apoyo del colectivo de personas con diversidad funcional y conocidas de las mujeres con diversidad funcional, que suelen ser “aliados” para la defensa de sus derechos e impulso de esos procesos iniciales de acceso al trabajo.

Otra de las experiencias que impulsa la búsqueda de trabajo refiere a los concursos exclusivos para personas con diversidad funcional, los cuales pueden convertirse en potenciadores: “De una vez me metieron por ser mujer con discapacidad y ahí trabajé como te dije yo casi diez años.” (MDF1). De esa manera, los concursos dirigidos a población con diversidad funcional permiten un proceso en igualdad de condiciones que facilita el acceso al trabajo de las mujeres de este colectivo. Sin embargo, esta acción afirmativa en ocasiones reduce las oportunidades de las mujeres con diversidad funcional a estos puestos, excluyéndolas de otras vacantes que igualmente podrían asumir.

Por último, en sus procesos de contratación, las mujeres interactuantes detallan la manera en que recibieron la noticia de ser seleccionadas para un trabajo, quienes comparten la experiencia de recibir una llamada telefónica. Como también, las mujeres con diversidad funcional exponen la presentación de la oferta laboral para su contratación, que en muchas ocasiones no era la esperada u ofrecida inicialmente: “Esta fue la frustración cuando yo dije sí acepto, la verdad no me van a pagar mucho pero sí quiero hacerlo y me gustó.” (MDF9). A pesar de que las ofertas no mantienen las condiciones iniciales del concurso, tales como menos salario, trabajo ad honorem o en una zona diferente de trabajo, las mujeres con diversidad funcional aceptan y son contratadas, con el fin de empezar su independencia económica, adquirir experiencias y ejercer sus profesiones.

En resumen, la subcategoría, las experiencias de búsqueda de trabajo, se define como las estrategias que utilizan para acercarse a las oportunidades laborales, como lo son la búsqueda de vacantes en internet, las referencias de amistades y docentes, el activismo y la participación en organizaciones sociales que abordan temas de derechos humanos, diversidad funcional y género, así como, por medio de concursos exclusivos.

Desde un enfoque interseccional, "la discriminación no es un fenómeno unitario sino que se da en múltiples dimensiones y se interseca con otras formas de opresión" (Viveros, 2016, p. 1). Tal es el caso de los concursos exclusivos para personas con diversidad funcional, puesto que en ocasiones se les excluye de otros puestos que podrían desempeñar, porque ya cuentan con el porcentaje mínimo de personas con diversidad funcional que dicta la ley o buscan contratar aquellas mujeres con diversidades funcionales que requieran menos adaptaciones.

Lo anterior demuestra la interseccionalidad de múltiples formas de discriminación y exclusión laboral basadas en su diversidad funcional y género, las cuales afectan "el acceso a recursos y oportunidades, y pueden limitar las posibilidades de inserción laboral y desarrollo personal y profesional de estas mujeres" (Madrigal y Sequeira, 2019, p. 53). De ahí la importancia de comprender la base estructural que determinan los procesos de trabajo y reproduce barreras significativas para acceder a un trabajo, debido a la discriminación y exclusión laboral que enfrentan las mujeres interactuantes, a razón de la diversidad funcional, género y otras condiciones que son objeto de opresión.

Es así que las mujeres con diversidad funcional se ven expuestas en los procesos de contratación a ofertas laborales cambiantes, donde se disminuyen las condiciones laborales iniciales del concurso, en detrimento de sus derechos. Sin embargo, las mujeres con diversidad funcional mencionan aceptarlas, debido a sus necesidades económicas y profesionales, demostrando la intersección de clase como factor determinante de los trabajos, a los cuales tienen acceso las mujeres con diversidad funcional.

Esta segregación y discriminación laboral puede ser considerada como una forma de violencia estructural desde la perspectiva de género, que se refiere a las "condiciones sistémicas y estructurales que oprimen a grupos y colectivos" (Viveros, 2016, p. 2). En el caso de las mujeres con diversidad funcional, la violencia estructural se manifiesta a través de la exclusión laboral, la

falta de acceso a oportunidades de desarrollo, la discriminación en el lugar de trabajo, lo que incide en la feminización de la pobreza. Estas formas de violencia estructural pueden estar interconectadas con otros ejes de opresión, como la etnia y la clase social, lo cual se evidencia en la violencia interseccional que experimentan las mujeres con diversidad funcional.

Vinculado a lo anterior, la subcategoría *Tipo de experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional* permite comprender las características de las experiencias de acceso al trabajo y la valoración de las mujeres con diversidad funcional sobre ellas. Por una parte, las mujeres interactuantes señalan acceder a puestos permanentes con contratos de diez años o proyectos temporales y consultorías por servicios profesionales, que en ocasiones se logran renovar.

Cabe resaltar que las **Experiencias Laborales** que se logran extender se vinculan en un mayor grado con la temática de género, diversidad funcional y derechos humanos: “trabajamos con varios grupos de mujeres de diversas regiones geográficas, con diversidades funcionales distintas también y para ir a determinar cuáles eran sus situaciones prioritarias.” (MDF9). Esto permite evidenciar que el criterio y capacidades de las mujeres con diversidad funcional tiende a ser más valorado o reconocido en el ámbito de atención de la población con diversidad funcional.

Por otra parte, las experiencias laborales también son complejas y difíciles para las mujeres con diversidad funcional, quienes a pesar de contar con las capacidades y competencias necesarias para el puesto, presentan sentimientos de frustración, resignación y tristeza por las condiciones en las que se desenvuelven: “Siempre hay personas muy difíciles pero ya es cuestión de la experiencia que uno adquiere como profesional y después ahí ya no me salió trabajo.” (MDF2). De manera que las personas empleadoras y compañeras de trabajo juegan un papel importante en las experiencias laborales y la permanencia de las mujeres con diversidad funcional en el trabajo.

En cuanto a las otras características de las experiencias laborales, se identifican diversas **Jornadas Laborales** como tiempo completo, medio tiempo, ocasional, por proyecto y consultoría. Estas jornadas se llevan o llevaron a cabo en **Lugares de Trabajo** como: el Ministerio de Educación Pública (MEP), Tesoro del Mar, Ministerio de Salud, INAMU, fábricas

de alimentos, empresas familiares, centros de educación privada y calles de San José, es decir, son espacios de trabajo tanto del sector público como privado.

Es importante señalar que existe una **Preferencia Laboral** de las mujeres con diversidad funcional por insertarse en espacios de trabajo vinculados con ventas, servicio al cliente, educación y, principalmente, en capacitación sobre la diversidad funcional: “derechos humanos, inclusión laboral, vida independiente, casi todo y por eso es que me gusta más” (MDF2). De ese modo, se evidencia que las mujeres con diversidad funcional poseen una mayor inclinación por actividades feminizadas, de servicio y formación, que les permita concientizar sobre la diversidad funcional y sus derechos. También, prefieren que estos trabajos cuenten con las medidas de accesibilidad, cercanía a sus residencias y que dispongan de todas las condiciones laborales, como salario fijo y seguridad social.

En esa misma línea, los tipos de experiencias laborales que han tenido las mujeres interactuantes se caracterizan también por la diversidad de condiciones laborales, como duración, tipo de remuneración y acceso a garantías sociales, los cuales se clasifican de acuerdo a los siguientes códigos:

**Trabajo Formal.** Aquellas experiencias donde contaban con un contrato, seguridad social y eran asalariadas: “remuneración muy buena, la verdad sí, me pagaban muy bien la verdad, yo estaba feliz.” (MDF9). Según las mujeres interactuantes, este es el tipo de trabajo que buscan acceder, sin embargo, señalan que estas oportunidades son infrecuentes, ya que han sido por contratos a tiempo determinado o usualmente son despedidas cuando se presentan cierres o recortes de personal.

**Trabajo Temporal.** Al igual que el tipo de experiencia anterior, las mujeres con diversidad funcional han sido asalariadas por temporadas: “Ahorita ha sido complicado que me llamen porque es temporada baja, pero en diciembre trabajé un mes completo y me dieron sueldo completo, verdad, un sueldo mínimo.” (MDF8). De manera que las mujeres interactuantes se encuentran por más tiempo desempleadas que dentro de un trabajo.

**Trabajo Informal.** Este hace referencia al trabajo independiente sin seguridad social, el cual se concentra en la venta de artículos, productos de alimentación, limpieza y otros,

que se realizaron desde su hogar, pero principalmente, como vendedoras ambulantes: “me he dedicado a ventas ambulantes, ya hace mucho tiempo que no pero digamos sí parte de mi juventud (...) me dediqué mucho a la parte de ventas callejeras.” (MDF15). Dada la inseguridad física y económica, muchas mujeres desisten de retomar trabajos informales, aunque para otras este continúa siendo una forma intermitente de mantener ingresos.

**Trabajo No Remunerado.** Las mujeres interactuantes hacen referencia a sus trabajos reproductivos, es decir, el trabajo doméstico y de cuidado de otros: “Yo he tratado de que sea un trabajo equitativo, que todo mundo participe. Al principio con mi esposo fue complicado verdad, pero ya fue él adaptándose a mi persona y empezó a ayudarme un poquito más en la casa.” (MDF8). Sin embargo, estas responsabilidades siguen siendo asumidas únicamente por las mujeres con diversidad funcional, quienes lo consideran como un factor que impacta sus procesos de acceso al trabajo.

**Trabajo Gratuito.** Experiencias donde han trabajado sin remuneración o garantía social alguna: “porque todo lo querían gratis” (MDF2), “porque si es a razón de las de ad honorem, ya, ya soy héroe nacional (ríe). Ya pueden hacerme una estatua -que mire que aquí, que mire que allá. Que ayúdenos con esto, que ayúdenos con lo otro-.” (MDF9). Dichas oportunidades si son frecuentes y constantes, las cuales les permite adquirir experiencia laboral, sin embargo, las mujeres con diversidad funcional no reciben ningún reconocimiento, y aún menos, salarial.

**Trabajo Independiente.** Este tipo refiere a las experiencias laborales esperadas por las mujeres interactuantes: “yo quiero seguir haciéndolo de manera independiente, o sea, en mis actuales condiciones, [...] yo quiero un trabajo así mío, libre, mío, independiente.” (MDF9). Ellas expresan querer trabajar de manera independiente, garantizando sus propias condiciones laborales y garantías sociales para ofrecer sus servicios y/o productos.

Como resultado, el tipo de experiencias laborales de las mujeres con diversidad funcional es amplia, y se encuentra marcada por trabajos informales y algunos formales pero de carácter temporal, los cuales están mediados por las solicitudes de trabajo gratuito y la sobrecarga del no remunerado, dada la discriminación laboral de la diversidad funcional y la desigualdad de género.

Por esta razón, las mujeres interactuantes buscan contar con un trabajo formal o independiente, que les brinde la flexibilidad, accesibilidad, seguridad social y económica que les permita desarrollar su vida privada y laboral.

No obstante, el alcance de esas oportunidades laborales está mediada por las *Barreras de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*. Esta subcategoría caracteriza a través de sus códigos, la particularidad de los procesos de acceso al trabajo y las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el periodo de investigación, los cuales hacen referencia a la **Pandemia y Trabajo**, sus consecuencias como **Riesgo Laboral**.

En relación a la pandemia, se demuestra cómo esta marcó los procesos de acceso al trabajo, puesto que se redujeron las oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional: “Daba conferencias, trabajaba con grupos de personas, con instituciones y eso se acabó por la pandemia.” (MDF9). De manera que las ofertas de trabajos presenciales y de contacto con otras personas disminuyeron, lo cual se convirtió en una barrera para acceder un trabajo, en vista que las mujeres interactuantes buscan y se han desempeñado principalmente en el ámbito educativo, activismo y ventas, los cuales implica el trabajo con personas y grupos de forma directa.

Asimismo, la coyuntura de la pandemia provocó que las mujeres con diversidad funcional, principalmente, las vendedoras ambulantes, vieran afectados sus posibilidades de ejercer sus trabajos y se recortaron las jornadas laborales: “Antes sí lo hacía tiempo completo pero ahora después de la pandemia, la situación que hubo y quedé con mucha mercadería y cosas así que entonces ahora lo que hago es que trato de trabajar por encargos.” (MDF7). En consecuencia, la pandemia se convierte en un factor determinante de los procesos de acceso al trabajo, en tanto limita sus recursos y condiciones para acceder al trabajo informal o independiente, como también, acota sus oportunidades laborales formales ante las restricciones sanitarias del contexto.

Por otro lado, se encuentra la barrera de riesgo laboral, la cual hace hincapié al riesgo que enfrentan las mujeres con diversidad al no contar con las condiciones de accesibilidad, seguridad social y sanitaria para acceder a un trabajo. Por ejemplo, el riesgo de perder su mercadería, ser

robadas o sufrir algún accidente realizando las funciones provoca que las mujeres interactuantes se autoimpongan límites para resguardar su integridad en su búsqueda de trabajo.

Sin embargo, cuando los límites son impuestos por personas empleadoras, jefaturas o colegas, se reproducen conductas de sobreprotección: “mi jefe le daba mucho miedo que yo me cortara, hubo veces que me corté y él exageraba mucho, entonces yo lo que hacía era que me envolvía el dedo en papel higiénico con teipe exageradamente.” (MDF8). De esa manera, se reproducen estereotipos que condicionan las capacidades de las mujeres con diversidad, ya que se les sobresupervisa y pone en duda sus habilidades, las cuales deben probar constantemente en lugar de ejercer sus funciones. En consecuencia, se generan barreras al considerar que contratar mujeres con diversidad funcional en sus equipos de trabajo implica un mayor riesgo, ante la idea de que estas mujeres deben ser objeto de cuidado y atención.

Relacionado con lo anterior, la subcategoría *Violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional*, expone ciertas formas de violencias producto de la desigualdad de género que median en los procesos de acceso al trabajo y permanencia, tal y como es el tabú y discriminación que enfrenta las mujeres con diversidad funcional, a razón de un proceso biológico y natural, como la **Menstruación**. Este proceso deviene un determinante en el acceso, puesto que las mujeres con diversidad funcional son públicamente acusadas y señaladas por un mal cuidado personal y limpieza, cuando no es el caso: “cuando yo iba al baño la compañera inmediatamente se metía a revisar si yo dejaba algo sucio y entonces eso me provocó mucho estrés.” (MDF15). De manera que las mujeres interactuantes señalan que se ven obligadas a ser más cuidadosas, preventivas y fuertes para probar constantemente, que ellas no son los estereotipos que las personas les asignan, como ser dependientes y no saber cuidarse por sí mismas, sino que son mujeres autónomas capaces de seguir las normas sociales como las demás personas.

Sin embargo, a pesar de sus esfuerzos por luchar contra los estereotipos, la intensidad de las faltas de respeto y violencia que enfrentan producto de su diversidad funcional, implica que asuman medidas extremas, como solicitar que otra persona valide o supervise sus acciones, como si fueran niñas, o inclusive, que incurran en un gasto económico adicional: “yo el tiempo que trabajé ahí que tenía la menstruación, me compraba las toallas más caras que existían, aparte de la toalla usaba tampax por aquello de algún derrame.” (MDF15). Lo anterior causa una afectación



en las mujeres con diversidad funcional, dado a los estereotipos y tabúes que niegan su condición de mujer y autonomía como personas con diversidad funcional, les impide llevar un proceso menstrual de manera libre y natural dentro de los procesos de acceso al trabajo.

Dicha *violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo* se conceptualiza como las múltiples formas de discriminación y violencia que enfrentan estas mujeres, debido a su condición de género, diversidad funcional y otros factores sociales asociados. En los relatos de las mujeres interactuantes se identifican intersecciones entre género, diversidad funcional y estigmatización de procesos biológicos, como la menstruación.

En este caso, las mujeres con diversidad funcional enfrentan discriminación y estigmatización, debido a la percepción de que no pueden cuidarse adecuadamente de forma independiente, como por ejemplo durante la menstruación. Esto lleva a situaciones de estrés y a extremar la precaución, lo cual incide en la constante de la necesidad de evidenciar el poder sobre sí mismas, que según Samaniego (2006), “para un mismo puesto de trabajo, la persona con discapacidad necesita demostrar desde el arranque más conocimientos y mostrar toda su autonomía” (p. 271). Es así que las mujeres con diversidad funcional enfrentan constantemente la necesidad de demostrar su autonomía frente a una sociedad que a menudo las estigmatiza y subestima.

A fin de ser incluidas y reconocidas como sujetas de derechos capaces y valiosas, estas mujeres deben desafiar las barreras impuestas por estereotipos y prejuicios arraigados en la percepción colectiva. En su lucha por la inclusión, se ven obligadas a probar una y otra vez que son capaces de tomar decisiones independientes, cuidar de sí mismas y contribuir activamente a la sociedad. Este proceso de validación constante no sólo es agotador, sino que también refuerza la idea de que su autonomía está sujeta a la aprobación de los demás, en lugar de ser un derecho intrínseco que les pertenece como seres humanos y ciudadanas plenas de derechos.

Asimismo, se estigmatiza no sólo el proceso de la menstruación, sino también, de la maternidad, por lo que la subcategoría *Maternidad de mujeres con diversidad funcional*, integrada por el código de **Maternidad**, expone el impacto de este proceso biológico y social en el acceso al trabajo. Es así que se encuentra que las mujeres con diversidad funcional a menudo

enfrentan una múltiple discriminación basada en su género y diversidad funcional, lo que puede afectar sus oportunidades para acceder al mercado laboral, debido a la discriminación laboral basada en estereotipos de género: "En el plano laboral se discriminan a ver, las mujeres por sus roles de género, porque es por roles no porque le corresponda necesariamente, más dedicadas a que los chiquitos a que la casa." (MDF10).

Aunado a ello, las mujeres con diversidad funcional son consideradas menos productivas y se les niega oportunidades laborales, debido a que la percepción sobre la maternidad y la diversidad funcional aumenta la posibilidad de solicitar o requerir permisos y tiempo libre adicional: "Y si por enfermedades de los niños. Yo sí creo que hay discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral" (MDF10) y "La gente no me quería contratar porque por el tiempo, me decían que no que nadie podía dar permiso a que uno saliera del trabajo y fuera a las terapias verdad." (MDF8).

Por otra parte, cuando son contratadas, las mujeres con diversidad funcional a menudo tienen que renunciar a oportunidades laborales para cuidar a sus hijos e hijas: "En eso ya vino el nacimiento de mi hijo y él tiene una condición cognitiva en la cual tengo que llevarlo a una escuela distinta y eso amerita mucho tiempo, citas médicas y demás, entonces no, se me dificulta." (MDF11). De manera que la maternidad y falta de ajustes razonables para su desempeño, restringe las oportunidades de acceso y permanencia de las mujeres con diversidad funcional, ante las múltiples barreras y discriminaciones en el acceso al mercado laboral. Esto debido a estereotipos de género y a la desconsideración de sus labores de cuidado y necesidades específicas de sus diversidades funcionales. Como consecuencia, las mujeres con diversidad funcional se ven obligadas a demostrar autonomía y capacidad para atender ambos ámbitos vitales, el privado y el público, o en su lugar, a elegir solo uno de ellos.

Ante ese escenario, la *maternidad de mujeres con diversidad funcional*, se conceptualiza como una experiencia multidimensional que combina aspectos positivos y desafíos únicos en relación con el rol de género y la diversidad funcional en sí misma. De acuerdo con los relatos de las mujeres interactuantes en la investigación, se identifica que valoran su capacidad para ser madres y ven la maternidad como un honor y un privilegio intrínseco a su condición de mujeres. La maternidad les brinda una oportunidad para transformar sus propias condiciones de vida y la sociedad, desafiando los mitos y prejuicios de género y sobre la diversidad funcional. A través de

su resiliencia y determinación, estas mujeres buscan trabajo o trabajan para garantizar la seguridad socioeconómica de ellas y sus hijos e hijas.

A pesar de estos aspectos positivos, la maternidad de mujeres con diversidad funcional también implica desafíos adicionales en el contexto de una sociedad patriarcal y desigual. Estas mujeres enfrentan estigmas y estereotipos de género, así como discriminación y violencia debido a su diversidad funcional, dado que el ideal social de mujer a menudo no incluye a mujeres con diversidad funcional y mucho menos, aquellas que ejercen su maternidad, lo que puede intensificar su vulnerabilidad y exclusión.

Relacionado con lo anterior, se identifican algunas intersecciones y desafíos específicos que atraviesan las mujeres con diversidad funcional vinculados con el género. La discriminación de género y el sistema patriarcal pueden limitar sus oportunidades en la vida y en el trabajo, así como restringir su autonomía y derechos a decidir sobre sus propias vidas. Las normas de género también pueden perpetuar estigmas y estereotipos sobre las mujeres con diversidad funcional, como la idea de que deben asumir un rol doméstico y restringido al ámbito privado.

De ahí que la diversidad funcional se entrelaza con la identidad de género de las mujeres interactuantes, lo que les plantea desafíos adicionales en términos de discriminación, acceso a oportunidades y estigmatización. Esto porque la sociedad a menudo no reconoce o valora las habilidades y contribuciones de las mujeres con diversidad funcional, por lo que son excluidas o invisibilizadas ante oportunidades laborales y sociales.

Además, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a barreras físicas, comunicativas y actitudinales que dificultan su inclusión, como también, la división sexual del trabajo determina que el cuidado es naturalmente labor femenino, de manera que las mujeres al convertirse en madres, muchas veces optan por renunciar, reducir sus actividades laborales o dedicarse a un trabajo informal que les permitan dedicarse activamente en la crianza de sus hijas e hijos, o bien, aceptar remuneraciones bajas con el objetivo de mantener el trabajo para lograr satisfacer las necesidades básicas de sus familias. De acuerdo con Garrido, Álvaro y Rosas (2018),

Si los estereotipos de género contribuyen en general a mantener la diferenciación de hombres y mujeres dentro del mercado laboral, los que se construyen alrededor de la maternidad se convierten en un poderoso mecanismo de exclusión y discriminación. La presencia en el hogar de hijos e hijas menores condiciona fuertemente la percepción que se tiene del empleo femenino. (p.5).

En definitiva, la intersección de género y diversidad funcional influye en cómo estas mujeres viven y perciben su maternidad y cómo la sociedad valora y apoya su rol como madres. De ahí que enfrenten desafíos adicionales en la crianza de sus hijos e hijas, debido a estigmas, falta de apoyo y recursos, y expectativas sociales sobre lo que significa culturalmente ser una "buena madre", y como se cuestiona la capacidad de las mujeres con diversidad funcional para lograr ese ideal y brindar continuidad a sus procesos de acceso al trabajo. Lo anterior se debe, según explica Rodríguez (2015), a que

la oferta laboral se entiende como el resultado de una elección racional de las personas (individuos económicos) entre trabajo y ocio (no trabajo), determinada por las preferencias personales y las condiciones del mercado laboral (básicamente, el nivel de los salarios). De esta forma, no se tiene en cuenta ni el trabajo que esa fuerza laboral tiene incorporada (al estar cuidada, higienizada, alimentada, descansada), ni el trabajo del cual se la libera al eximirla de responsabilidades de cuidado de aquellos con quienes convive. (pp. 36-37).

Por lo anterior, se invisibiliza el trabajo no remunerado, de cuidado y de reproducción, realizado por las mujeres con diversidad funcional, dada la visión tradicional de la economía, cultura y las creencias sociales que juegan un papel en cómo se intersecan la diversidad funcional y el género. El sistema patriarcal y la priorización de la economía productiva, reproducen normas culturales que acentúan la discriminación y exclusión que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo. Por ejemplo, definiendo pautas culturales conservadoras y restrictivas sobre el papel de las mujeres en la sociedad, agravando la discriminación y estigmatización de las mujeres con diversidad funcional mediante la reducción de su papel al cuidado de otros. Esto limita los procesos de acceso al trabajo de las mujeres interactuantes, las cuales deben abandonarlos, dadas esas expectativas y pautas sociales genéricas que restringen su participación laboral.

Ante estas expresiones de violencia y pautas culturales que inciden en sus procesos de acceso al trabajo, las mujeres interactuantes expresan los sentimientos particulares y recurrentes, los cuales se recopilan en la subcategoría *Sentires producto de la violencia social contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo*, que se resumen en los códigos de **Injusticia, Inseguridad en el Trabajo y Satisfacción Laboral**.

Para ilustrar, las mujeres con diversidad funcional señalan que en el proceso de selección o reclutamiento las personas empleadoras o de Recursos Humanos las ignoran o no responden, lo cual señalan como injusto: “ni siquiera le avisan, ni siquiera le dicen gracias por participar verdad, (...) eso no me parece justo tampoco.” (MDF4). Por lo tanto, las mujeres interactuantes expresan sentirse relegadas y esperanzadas al mismo tiempo, lo cual las desgasta emocionalmente al estar en una larga espera por una respuesta, ya sea negativa o positiva, que les permita reconocer el avance en sus procesos de acceso al trabajo.

Por su parte, las mujeres con diversidad funcional que han tenido o buscan experiencias laborales de carácter informal, como alternativa a esa falta de respuesta o acceso al trabajo formal, señalan sentirse inseguras producto de la violencia a la que se enfrentan en el espacio público. De ahí que expresan desconfianza de las instituciones públicas, como las Municipalidades que les impiden trabajar informalmente, o de la misma sociedad que se aprovecha de las barreras que limitan a las mujeres interactuantes por su diversidad funcional:

hay gente muy buena no podemos negar que es super especial, siempre me sobraron ángeles, personas que hasta me defendieron cuando por ejemplo en una ocasión me robaron el monedero con lo que me había ganado, un muchacho vio quién era, lo persiguió hasta que lo recuperó. (MDF15).

Por ello las mujeres con diversidad funcional experimentan miedo y recelo ante el actuar de las personas y las instituciones, dada la violencia que comúnmente ejercen sobre ellas. Sin embargo, reconocen que estos mismos actores sociales son capaces de favorecer sus procesos de acceso al trabajo, al garantizarles la seguridad y respeto de sus derechos. Cuando estas últimas condiciones se les aseguran y las mujeres con diversidad funcional acceden a un trabajo, expresan sus sentires de satisfacción para empezar a trabajar:

Diay yo muy contenta legalmente porque yo sí quería trabajar, ya ya quería, ya estaba como cansada de estar en la casa, yo sí me puse muy contenta cuando ya me avisaron que sí, que ya me iban a mandar el telegrama para que empezara a trabajar. (MDF16).

De manera que el avanzar en sus procesos de acceso al trabajo y recibir una oferta de trabajo, desvanece los sentimientos negativos y potencia aquellos positivos, ya que las mujeres con diversidad funcional reconocen en el trabajo la oportunidad para su independencia, obteniendo su propio dinero y desempeñándose en lo que les apasiona, lo cual las hace sentirse satisfechas de sus capacidades y mirar con optimismo el camino para su realización personal.

En definitiva, los procesos de acceso al trabajo generan sentires específicos producto de la violencia social que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, así como, cuando tienen acceso a la igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo. Es así que los *sentires producto de la violencia social en los procesos de acceso al trabajo*, hacen referencia a los sentimientos que generan posicionamientos personales frente a dichos procesos. Por un lado, los sentires de injusticia, desprotección e inseguridad con respecto al constante rechazo y discriminación, puede impedir su reacción ante esas situaciones de discapacidad:

puede ser difícil que las personas con discapacidad sean conscientes de lo que constituye violencia y acoso, y de que notifiquen incidentes de violencia y acoso en el mundo del trabajo. Además, las víctimas tal vez no presenten una queja, por temor a ser discriminadas o a ser objeto de mayor violencia y acoso si revelan su discapacidad. (OIT, 2022, p. 2).

De manera que los sentires de impotencia, miedo social, abandono de las instituciones que generan situaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, provoca que ellas no puedan denunciar estos eventos o incitan la normalización de los mismos, haciendo que la autoestima y deseos de acceder a un trabajo de estas mujeres sea vean minados. Sin embargo, la necesidad y reconocimiento del trabajo como su derecho, les mantiene motivadas e identifican en este, las oportunidades para su desarrollo personal.

Esos sentimientos o sentires son gestionados por las mujeres interactuantes, según su *Actitud personal frente al proceso de acceso al trabajo*, con el cual las mujeres con diversidad

funcional logran avanzar en su búsqueda y acceso al trabajo desde la **Confianza** y el **Crecimiento Profesional**, pero también, exponen que la presencia de barreras cambia su visión y actitud por la **Decepción** frente a dichos procesos. Asimismo refieren al **Instituto Nacional de Aprendizajes (INA)**, a **Personas extranjeras sobre discapacidad, Potenciador de acceso al trabajo y Red de apoyo**.

En cuanto a la actitud de confianza, las mujeres con diversidad funcional validan sus aportes en los diferentes espacios en los que se desempeñan: “es que yo no estoy aquí para estar en ese pruebe y pruebe, no. Lo que tengo que convencerle es de que yo tengo con qué lograr cumplir ese trabajo.” (MDF9). Es decir, ellas reconocen que cumplen con los requisitos y que están preparadas para desempeñarse en sus áreas de conocimiento. Por ello también aspiran a un crecimiento profesional, en donde puedan seguir capacitándose y llegar a ocupar puestos de jefatura, gracias a las habilidades y experticia que poseen: “Yo nunca he visto en una empresa o en alguna institución que haya una persona en el área de jefatura con discapacidad.” (MDF4).

Sin embargo, la falta de oportunidades y valoración de las competencias de las mujeres con diversidad funcional traen a coalición actitudes decepcionantes dentro de los procesos de acceso al trabajo. Lo anterior, responde a la discriminación y rechazo en dichos procesos, lo cual expresan es desgastante y decepcionante: “son experiencias que a uno lo marcan me entiende y después de ahí como que me achanté un poquillo y entonces ya.” (MDF10). Como consecuencias, las mujeres interactuantes señalan que el no ser consideradas, las largas esperas por respuesta o el no reconocimiento de sus currículos posee implicaciones en su actitud, como también, en su toma de decisiones para valorar si deciden seguir intentando o darse por vencidas.

Es así que la *Actitud personal frente al proceso de acceso al trabajo*, se define como la perspectiva y actuar de las mujeres con diversidad funcional sobre sus procesos para acceder a un trabajo. De manera que es pertinente rescatar que el factor mental y emocional poseen un impacto en la vida social y laboral de las mujeres, ya que determina las acciones y reacciones frente a las barreras presentes en el acceso al trabajo.

Adicionalmente, el grado de conocimiento que las mujeres con diversidad funcional hayan adquirido, en relación a los derechos laborales, producen actitudes que les permiten identificar cuando sus derechos están siendo violentados y así poder exigir el derecho a los

mismos. Debe rescatarse también que, si bien se identifica como algunas de las mujeres con diversidad funcional relacionan su diversidad funcional como un reto, este también es una oportunidad para crecer. Y la discriminación y exclusión que el desconocimiento de la diversidad funcional genera, no se identifica como un problema personal, sino como una barrera externa y por ende, como una situación de discapacidad, que impide más bien el crecimiento personal y profesional.

En relación con lo anterior, es también necesario reconocer aquellos factores que llegan a convertirse en *Potenciador del acceso al trabajo de mujeres con diversidad funcional*, es decir, en aquellas herramientas que impulsan los procesos de acceso al trabajo de las mujeres interactuantes. Entre estas se identifican la **Cercanía al Trabajo**, sus **Creencias Religiosas**, la **Formación Técnica**, **Igualdad de Oportunidades**, la **Independencia**, **Redes de Apoyo**, **Instituciones**, entre otros códigos.

Sobre la cercanía del lugar de trabajo, este se convierte en un potenciador del proceso de acceso, ya que las oportunidades laborales son más accesibles y viables de ser aceptadas, si estas están próximas al lugar de residencia de las mujeres con diversidad funcional: “que estén muy cerquita de mi casa.” (MDF16). De modo que el contar con vacantes y puestos de trabajo cercanos a sus hogares, les permite reducir el impacto de la barrera infraestructural o del inaccesible transporte público, puesto que pueden desplazarse con mayor facilidad y asegurar su búsqueda y acceso al trabajo.

Asimismo, la educación es un eje fundamental para potenciar sus procesos de acceso al trabajo y eliminar las brechas sociales: “yo pienso que deberían de abrir capacitaciones o así, lugares como para enseñarle más a uno para que uno tenga más herramientas al momento de buscar un trabajo.” (MDF6). Por esto, las mujeres con diversidad funcional reconocen la importancia y utilidad que ha sido su formación técnica, más que académica, y las oportunidades para continuar capacitándose, que instituciones como el Instituto Nacional Aprendizaje (INA) les brinda.

Lo anterior aumenta sus posibilidades de optar por múltiples vacantes y acceder a un trabajo, lo cual favorece su independencia y relación con sus redes de apoyo, que poseen un papel central en la continuidad de los procesos de acceso al trabajo: “ahí sí hice muy buenas amistades



en ese tiempo cuando trabajé ahí; amistades de compañeros y las personas sí verdad, las personas sí se motivaban más "mirá, es una persona con discapacidad." (MDF2). De manera que las redes de apoyo, amistades, colegas y familiares, se convierten en potenciadores para motivar y fortalecer la confianza de las mujeres con diversidad funcional, mediante el reconocimiento de sus capacidades y de la diversidad funcional como valor agregado que promueve la inserción laboral de otras personas de este colectivo.

Vinculado a ello, las mujeres interactuantes expresan también la capacidad potenciadora del principio de la igualdad de oportunidades para con las personas con diversidad funcional, especialmente, frente a las múltiples barreras sociales presentes en sus procesos de acceso al mundo laboral:

si se logra que más personas con discapacidad tengan acceso al trabajo va a lograr verdaderamente una sociedad realmente inclusiva, porque el acceso al trabajo nos brinda muchas otras libertades que sin el trabajo no podemos tener, [...] este es un medio muy importante para poder lograr nuestros objetivos tanto personales, como profesionales, como un proyecto de vida como tal y tener una vida independiente que es una cosa que las personas con discapacidad buscamos realmente (MDF4).

De manera que el contar con acciones afirmativas y condiciones de accesibilidad permite que los procesos de acceso al trabajo sean más inclusivos, equitativos y, por ende, se desarrollen en igualdad de condiciones. Por esto, es necesario reconocer las medidas internacionales y otras visiones de mundo donde la diversidad funcional no es considerada como una razón de rechazo o descalificación de las personas postulantes para potenciar su acceso:

lo que yo critico no es decir o sea yo adapto el puesto verdad, si usted ve entidades en el extranjero, bueno Costa Rica siempre tiene mucho referente de España por ejemplo ¿Qué hacen ellos?, ponerte a hacer algo que vos podás hacer, entonces el puesto se adapta a tú situación (MDF15).

De esa forma, garantizar la adaptación de los procesos de acceso al trabajo de acuerdo a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional promueve la creación de más oportunidades y posibilidades de contratación para ellas. Sin embargo, la falta de estos estándares de accesibilidad y la escasa oferta laboral en ocasiones es frustrante como señalan las mujeres

interactuantes, pero, sus creencias religiosas se convierten en un potenciador para continuar con sus intentos para acceder al trabajo. Es así que su posicionamiento religioso las reconforta y apoya en sus procesos: “yo empecé a pedirle a Dios, sinceramente te lo digo de corazón, que me ayudara porque cómo iba a salir yo y de verdad que fui saliendo.” (MDF1), de manera que su marco de creencias la espiritualidad fortalece sus actitudes frente a los procesos de acceso al trabajo y a las diferentes barreras que los permean.

En resumen, los procesos de acceso al trabajo están integrados por las etapas de búsqueda de trabajo, medio de búsqueda, referencias laborales, concursos exclusivos, entrevista laboral, pruebas de selección, respuesta de las personas empleadoras, tiempos de espera, contratación, permanencia laboral y renuncia; los cuales se identificaron a partir de los tipos de experiencias laborales previas de las mujeres con diversidad funcional.

Dichas experiencias abarcan diferentes jornadas laborales y tipo de trabajos informales, formales de carácter temporal, gratuitos y no remunerados, que están mediados por las barreras de acceso al trabajo, el contexto de la pandemia y expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional permeadas por estereotipos de género y diversidad funcional. Esto genera sentimientos de inseguridad e injusticia, que son compensadas por las actitudes empoderadas de las mujeres interactuantes y sus potenciadores como cercanía entre su hogar y el trabajo, sus creencias religiosas, educación técnica y búsqueda de condiciones de igualdad que fortalecen sus posibilidades de acceder a un trabajo.

### **Figura 18. Procesos de Acceso al Trabajo de Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.2 Oportunidades de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional

En relación con lo anterior, esta categoría detalla los diferentes ámbitos donde las mujeres interactuantes han contado con oportunidades laborales o esperan insertarse en estos. Así la subcategoría *Tipo de experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional*, recopila esas experiencias desde los códigos **Áreas Administrativas, Emprendedurismo, Empresa Familiar, Atención al Cliente y Capacitadora**. A partir de estos, las mujeres con diversidad funcional describen sus labores previas en escuelas atendiendo a madres y padres de familia; a puestos en negocios familiares como empresas constructoras, donde apoyan en el área legal; o sus funciones como capacitadoras en instituciones públicas y privadas sobre diversidad funcional, derechos humanos, inclusión y bienestar social.

Gracias a esas experiencias laborales, las mujeres interactuantes señalan sentirse satisfechas con sus trabajos y sus capacidades: “fue un trabajo bonito también o sea, yo pude desempeñarme, me sentí realizada, lo que me pidieron que hiciera yo podía hacerlo.” (MDF9). De esa forma, se evidencia la importancia de las oportunidades laborales para garantizar el desarrollo de las mujeres con diversidad funcional, fortaleciendo su autoestima y validando sus capacidades y productividad.

En esa línea, las mujeres interactuantes destacan su interés por desarrollar sus propias oportunidades laborales, en el área de deportiva, terapia física, masajistas, como también, en consultorías profesionales y creación de productos: “Entonces creo que me gustaría trabajar en masajes como con eso aspirando poder abrirme ese trabajo propio, de trabajar en masajes” (MDF15); y “como no consigo empleo me hice dos emprendimientos de los servicios profesionales que estoy ahí verdad. Tengo un emprendimiento de jabones, jabones artesanales.” (MDF2).

De ese modo, las mujeres interactuantes buscan emprender con el deseo de dedicarse a lo propio, poner en práctica sus conocimientos e ingenio, pero principalmente, para contar con un trabajo ante la falta de ofertas laborales y desempleo que las afecta en mayor grado.

Las oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional se concentran en el ámbito de servicios de atención, servicios profesionales y de educación, en los cuales han logrado insertarse previamente y sentirse cómodas y realizadas con su aporte en las empresas o instituciones donde trabajaban. Sin embargo, las oportunidades temporales, la reducción del mercado laboral y aumento del desempleo, han llevado a las mujeres a emprender para generar sus propios ingresos, y así mejorar su calidad de vida y lograr desempeñarse en sus áreas de conocimiento.

Estas oportunidades de acceso al trabajo se reconocen como aquel *Tipo de experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional* donde se les ha brindado la oportunidad de trabajar de manera formal y en cumplimiento de sus derechos laborales, primordialmente en el área de servicio y educación del sector público, privado y/o familiar. Este tipo de experiencia laboral incluye también los emprendimientos que las mujeres con diversidad funcional buscan desarrollar o han desarrollado.

A pesar de esos sentires e impacto positivo de la experiencia y oportunidad laboral, estas experiencias se encuentran mediadas por factores de desigualdad que generan barreras contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso laboral. Por una parte, los tipos de experiencia a los cuales las mujeres con diversidad funcional tienen mayor oportunidad de acceder se concentran en trabajos tradicionalmente feminizados, lo cual se convierte en una barrera de acceso laboral debido a la división y jerarquización sexual del trabajo:

la discapacidad se encuentra también atravesada por los patrones sociales de esta división y añade un componente adicional en el análisis. Para muchas profesionales con discapacidad, las posibilidades se limitan a trabajos feminizados y relacionados con el cuidado, pero generalmente relacionados también con la discapacidad. (Pineda y Luna, 2018, p. 170).

De manera que las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a una jerarquización o segregación horizontal (Gómez y Mora, 2016) que limita sus oportunidades, ya que estas se reducen sólo al ámbito de servicios de atención o asistencia a otros, a pesar de contar con otras competencias o áreas de conocimiento.

Este tipo de oportunidades poseen un componente de género, vinculado con las actividades de cuidado y reproducción social de otros, en este caso, para la producción de otros puestos de trabajo: “Bueno yo me encargo de hacer llamadas a padres de familia, de llevar expedientes, de estar revisando que los docentes envíen bien los trabajos a los estudiantes, de que cumplan con todos los reglamentos.” (MDF16).

En consecuencia, las experiencias laborales ofrecidas a las mujeres con diversidad funcional se enmarcan en los puestos laborales de menor rango y de soporte a otros puestos de trabajo, de manera que sus posibilidades para acceder a vacantes de toma de decisiones están condicionadas por su género, por lo que se enfrentan también a una jerarquización vertical de sus oportunidades laborales.

Asimismo, dichas oportunidades laborales poseen un menor reconocimiento social, por lo que son adjudicadas principalmente a las mujeres y personas con diversidad funcional. Es así que estos puestos se alinean con las ideas de improductividad o prescindencia, ya que en el momento que no sean necesarios para la empresa o institución, se pueda licenciar o reubicar a los cuerpos menos productivos, como las mujeres con diversidad funcional:

la propia dinámica del sistema capitalista, que hace visible las expresiones de la desigualdad y de la ideología de la normalidad, busca “cuerpos normales” que se amolden a la reproducción de su protoforma del empleo. (...) donde quienes no se exterioricen con los requisitos de este orden y sus medios de producción quedan excluido. (Míguez-Passada et al., 2015, p.7).

Por lo tanto, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a barreras basadas en su género y diversidad funcional que obstaculizan sus procesos de acceso y permanencia laboral. Lo anterior producto de esa exigencia de la normalidad que infiere tanto a la exclusión de las mujeres, debido a los roles de género que las encasillan en puestos feminizados o en el trabajo reproductivo invisibilizado; como también, a la exclusión basada por su diversidad funcional ante los prejuicios de incapacidad que les rodean.

De ahí que, parte de las oportunidades laborales e iniciativa de búsqueda de las mujeres con diversidad para buscarlas, no se distancia de la misma atención de la diversidad funcional, ya

que sus experiencias como educadoras o capacitadoras se enfocan en la formación sobre derechos humanos y diversidad funcional, recargando la responsabilidad de acceso a la información y concientización sobre las mismas mujeres con diversidad funcional:

he estado pensando en producir más bien algo desde lo intelectual, poder tal vez producir algunos módulos, estaba pensando en eso, en producir algunos módulos tal vez de liderazgo inclusive, sobre derechos también y que sean productos para vender. (...) que sea como un trabajo digamos, que no sean donaciones, que no me hagan trabajar de gratis porque he trabajado más de gratis en esta vida que de otra manera la verdad (MDF9).

Como resultado de esa exclusión y barreras para el acceso al trabajo, las mujeres con diversidad funcional asumen la propia defensa y promoción de sus derechos, e inclusive, encuentran en esa falta de oportunidades y garantía de sus derechos, la creatividad para crear sus propias vacantes u oportunidades laborales mediante el emprendimiento. Sin embargo, esta oportunidad de acceso al mercado laboral, se encuentra limitada por el desempleo y la subsecuente falta de medios productivos y recursos económicos para desarrollar sus ideas de emprendimiento.

Este escenario se agudizó como consecuencia de la pandemia, según expone la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), en vista que “Las mujeres parten en peores condiciones para enfrentar esta crisis, presentan una menor participación laboral, les afecta más el desempleo y se concentran más en sectores vulnerables y de baja productividad.” (CIM, 2020, p.14). Lo anterior afecta en mayor grado a las mujeres con diversidad funcional, quienes además se ven impactadas por la falta de medidas de accesibilidad para acceder a información y recursos necesarios para su incorporación laboral y protección (CIM, 2020). Por esa razón, las mujeres interactuantes apelan por la intervención estatal:

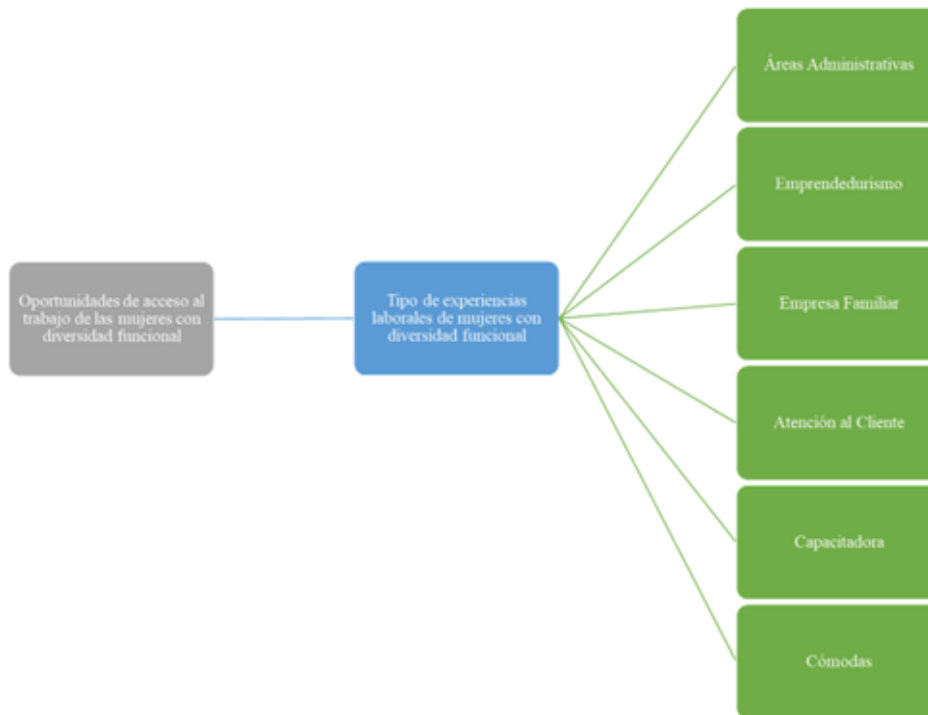
Siento que falta más ese es otra verdad, más apoyo a las mujeres con emprendimientos, mujeres con discapacidad con emprendimientos, es algo que yo le mencionaba al INAMU. Antes el INAMU daba una área donde se le daba como más puntos verdad, en las constancias para calificar si era una mujer con discapacidad, porque enfrentamos muuuchas barreras, aparte de que no todo es accesible. (MDF2).

De manera que las oportunidades laborales son restringidas por las condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional, así como, por la ausencia de intervención estatal de esta población. Si bien el INAMU y el MTSS poseen sus programas para la reactivación económica y empleabilidad de mujeres y personas con diversidad funcional respectivamente, ninguna contempla las necesidades y contextos específicos de las mujeres con diversidad funcional. Como consecuencia, la falta de condiciones de accesibilidad y acciones afirmativas del estado agrava el desempleo que afecta a las mujeres interactuantes, reduciendo cada vez más las oportunidades y experiencias laborales de las mismas.

En definitiva, el tipo de experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional se encuentra marcado por manifestaciones de violencia o barreras que determinan sus oportunidades para acceder y trabajar en cumplimiento con sus derechos laborales. Entre ellas, se identifica la falta de medidas de accesibilidad, la permanencia de roles de género y de la ideología de la normalización, como también, la poca paridad de género en la jerarquía de las vacantes y la falta de apoyo a sus emprendimientos en sus procesos de acceso al trabajo, lo cual les impide alcanzar la independencia económica, permanencia laboral, seguridad social y realización profesional y personal de las mujeres interactuantes.

**Figura 19. Oportunidades de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional**





Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.3 Condiciones Laborales que Enfrentan las Mujeres con Diversidad Funcional

Vinculadas a esas oportunidades laborales, esta categoría recopila las condiciones de trabajo que experimentaron las mujeres con diversidad funcional, mediante la subcategoría *Ambiente laboral de las mujeres con diversidad funcional*, donde convergen los códigos **Ambiente Laboral** y **Compañeros(as) de Trabajo**.

Referente al ambiente laboral, las mujeres interactuantes lo describen, en la mayoría de ocasiones, como un espacio violento pues se les dificulta desempeñarse de manera adecuada debido a las barreras a las que se enfrentan: “dificultó mi desempeño, dificultaba mi desempeño, no lo entorpeció al final, no lo logró entorpecer, pero alguien menos fuerte, menos fuerte o más débil puede que sí y claro que sí verdad” (MDF9). Lo anterior demuestra el esfuerzo adicional que deben realizar las mujeres con diversidad funcional para desempeñarse oportunamente en sus espacios de trabajo, a pesar de la discriminación, que igualmente repercute en su salud mental.

Por su parte, las personas compañeras de trabajo tienen un papel importante en los espacios de trabajo de las mujeres con diversidad funcional, ya que el apoyo que reciben de estas

personas determina el estado óptimo de las condiciones laborales: “muchas compañeras fueron muy buenas y me ayudaron, yo cuando cosía, ellas me tocaban el hombro y me decían «vamos a tomar café» y ellas me alentaban” (MDF14). Es así que el apoyo de las personas compañeras de trabajo favorecen la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, ya que reducen las barreras de discriminación, negación de sus derechos humanos y de la limitación de su participación plena y efectiva en la vida social y laboral.

Por consiguiente, la presencia de compañeras y compañeros de trabajo empáticos y solidarios es fundamental para el desarrollo profesional y la inclusión efectiva de las mujeres con diversidad funcional. En este sentido, las mujeres interactuantes señalan que la promoción de un ambiente laboral respetuoso y acogedor, que les permita participar activamente, contribuye significativamente a la igualdad de oportunidades de acceso al trabajo y en la eliminación de las manifestaciones de violencia que viven las mujeres con diversidad funcional en su permanencia en el trabajo una vez que acceden a este.

Ellas comprenden las *condiciones laborales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional*, como los desafíos que enfrentan en sus ambientes laborales. Estas condiciones pueden incluir la falta de accesibilidad, la discriminación y el acoso, así como, la falta de apoyo y empatía.

Otro elemento fundamental de esta conceptualización, como ya se mencionó anteriormente, es el impacto que tienen las personas compañeras de trabajo en las condiciones laborales de estas mujeres. La actitud de estas personas afecta en el acceso y desempeño de las mujeres con diversidad funcional en sus ambientes laborales.

Si son personas respetuosas y garantes de los derechos humanos, pueden crear un ambiente laboral positivo y favorable para las mujeres con diversidad funcional, tal y como se demuestra a continuación: “ella siempre yo digo que es como la defensora mía porque cuando ella ve que si vamos por una parte y ella ve que yo no paso por ahí dice «no no, mejor hagamos la reunión en otra aula.»” (MDF16). Si, por el contrario, son hostiles o insensibles, pueden empeorar las condiciones laborales y aumentar el estrés y la ansiedad de las mujeres con diversidad funcional.

En el contexto de las condiciones laborales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, el enfoque interseccional es fundamental para comprender cómo la discriminación y la opresión pueden ser diferentes para las mujeres que pertenecen a diferentes grupos sociales y diversidades funcionales distintas. Tal es el caso de las mujeres vendedoras ambulantes con diversidad visual, ellas resaltan las múltiples barreras a las que se enfrentan en sus condiciones laborales; barreras que se visibilizan de manera distinta en otros grupos sociales y en otras diversidades:

Bueno porque quería sentir que era tener un salario y un seguro social y unas... no sé, otro ambiente que no fuera el ambulante, quería como sentirme parte de un grupo y de verdad yo creo que si no hubiera sido porque me despidieron, tal vez me hubiera quedado mucho tiempo allí a pesar de todo. (MDF16).

Ante estas situaciones, es importante comprender el acceso al ámbito laboral de mujeres con diversidad funcional como una intersección entre el género y la diversidad que puede crear barreras adicionales en el lugar de trabajo (Pineda y Luna, 2018), como el acoso sexual y la falta de acceso a políticas y programas de igualdad de género, condiciones que son producto de las barreras culturales y la falta de oportunidades a las que se enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

**Figura 20. Condiciones Laborales que Enfrentan las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### **3.2.4 Impacto de las Amistades en los Procesos de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional**

La presente categoría aborda el impacto que tienen las amistades en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, desde la subcategoría *Amistades como medio de acceso al trabajo*, donde se vinculan los códigos **Amistades** y **Colectivo de Personas con Diversidad Funcional**. Es así que las mujeres interactuantes mencionan el impacto que tuvieron y/o tienen sus amistades en el acceso a sus trabajos, ya que estas se convierten en potenciadores y redes de apoyo para que la experiencia sea más amena y llevadera.

También, son sus amistades quienes les comparten las oportunidades de trabajo que encuentran y las recomiendan para que sean parte de los procesos de selección: “una amiga me avisó que esa plaza en la municipalidad había salido” (MDF5), y, “tengo un grupo de amigos, que es igual con discapacidad, entonces pasábamos compartiéndonos como ofertas de empleo que salían” (MDF5). De esa manera, las amistades facilitan recursos importantes para garantizar la participación y romper barreras en los procesos de acceso al trabajo, por medio de cartas de referencias e información, consolidando así el capital social de las mujeres con diversidad funcional.

Además, las mujeres con diversidad funcional conforman ellas mismas sus redes de apoyo, es decir, brindan el respaldo y acompañamiento que se facilitan entre ellas mismas para lograr su meta de acceder a un trabajo, en vista que ellas crean grupo o colectivos para apoyarse en estos procesos: “Los que ya tienen más experiencia le van dando a uno como pautas como «eso es normal, usted va a ir sintiendo esto, aprenda a conocerse»”. (MDF16). Es decir, las amistades y los colectivos de personas y de mujeres con diversidad funcional se convierten en una red que potencia el acceso al trabajo de las mujeres interactuantes, mediante la transmisión de información, referencias y recursos emocionales y sociales que favorecen sus procesos de inserción laboral.

#### **Figura 21. Impacto de las Amistades en los Procesos de Acceso al Trabajo de las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.5 Accesibilidad en las Experiencias Laborales de Mujeres con Diversidad Funcional

Por otra parte, las mujeres interactuantes rescatan el tema de la accesibilidad en las experiencias laborales, desde la ausencia o el cumplimiento de la misma, lo cual se desarrolla en las siguientes cuatro subcategorías con sus respectivos códigos.

Para iniciar, la *Accesibilidad en el ámbito laboral de las mujeres con diversidad funcional*, se encuentra integrada por tres códigos asociados: **Accesibilidad**, **Acceso a la Información** y **Ajustes al Entorno Laboral**. En cuanto a la accesibilidad, se observan diversas barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional para acceder al trabajo. Una de las barreras más recurrentes es la falta de accesibilidad en los procesos de selección, entrevistas de trabajo y pruebas de habilidades. Por ejemplo, algunas empresas no ofrecen los ajustes razonables para las mujeres con diversidad funcional visual o auditiva, lo que limita la igualdad de oportunidades y la accesibilidad en los procesos de selección:

Dependiendo de la prueba si lo que van a medir es el nivel lingüístico pues que tengan ciertas adecuaciones como, no sé, empezar porque la prueba esté en digital, que esté en un formato que pueda ser leído por un lector de pantalla valga la redundancia. Adecuaciones que en realidad no son tan difíciles pero que la gente no hace (MDF3).

En este sentido, las mujeres interactuantes recalcan la importancia de aplicar tecnologías accesibles para facilitar su acceso a la información y a los puestos de trabajo, ya sea por medio de lectores de pantalla, software adaptado o apoyo visual en exposiciones y presentaciones. Lo anterior permite garantizar la participación de las mujeres con diversidad funcional en los

procesos de acceso al trabajo y favorece la innovación en el acceso a nuevas tecnologías para las personas empleadoras:

estoy muy contento del trabajo que usted realiza y con el software que usted tiene es más rápida que cualquier otro (...) entonces usted hace un trabajo de lo que estamos haciendo aquí en la oficina mucho más rápido, logra conseguir más clientes que cualquiera (MDF9).

De esa forma, las mujeres interactuantes destacan la importancia de la adaptación de los puestos de trabajo a sus necesidades y capacidades, tanto para garantizar su inclusión en el mercado laboral, como para reconocer el valor agregado que implica contar con un diseño universal y ayudas técnicas para las mujeres con diversidad funcional. En este sentido, las mujeres interactuantes recalcan la obligación de las empresas a acondicionar los puestos de trabajo para que sean accesibles y promuevan la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas.

En cuanto al acceso a la información, las mujeres con diversidad funcional hablan de cómo la falta de accesibilidad de la información en las entrevistas laborales representa una barrera que impide su concurso en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Es así que las mujeres interactuantes señalan encontrarse comúnmente en la posición de solicitar apoyo para acceder a la información, ante la falta de diferentes formatos: "Cada persona tiene su propio ritmo y su propia forma de acceder a la información. Necesitamos tecnologías accesibles que nos permitan acceder a la información de manera autónoma, sin tener que depender de otras personas para ello." (MDF9). De manera que la falta de accesibilidad de la información restringe la independencia y acceso a datos y recursos tecnológicos necesarios para su participación social y acceso al trabajo.

Ante esto, las mujeres con diversidad funcional destacan la importancia de tener en cuenta las diferentes diversidades funcionales para asegurar que las condiciones de los procesos de acceso y permanencia al trabajo sean las adecuadas para cada persona:

se debe considerar la discapacidad con ciertas situaciones, por ejemplo en mi caso tengo un poquito de limitación en motora fina entonces a la hora de escribir soy un poco más

lenta, entonces por ejemplo (...) mi jefatura, tenga cierta consideración a la hora de permitirme entregar un informe que tal vez yo dure un poco más digitando (...) entonces no obviar la condición de discapacidad porque uno siempre la tiene pero tratar de ajustarse. (MDF4).

Por consiguiente, las mujeres con diversidad funcional reconocen la accesibilidad como las condiciones que les permiten desempeñarse de manera eficiente, tomando en consideración su diversidad funcional. De modo que la accesibilidad más allá de significar adaptaciones en infraestructuras o recursos tecnológicos, implica el reconocimiento de las mujeres con diversidad como personas activas y productivas, que requieren de espacios de escucha y comprensión de sus necesidades para así disponer de los medios y ajustes equitativos que potencien sus capacidades y competencias para acceder y realizar un trabajo.

De esta forma, la accesibilidad laboral para las mujeres con diversidad funcional es un tema crucial en el ámbito de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Por lo tanto, la comprensión de las particularidades y necesidades de las mujeres con diversidad conlleva a reconocer la importancia de la *Ayuda técnica para la accesibilidad laboral de mujeres con diversidad funcional*, lo cual se detalla en el código **Asistente Personal**. Algunas mujeres con diversidad funcional indican que requieren de una persona asistente personal para realizar sus actividades cotidianas, incluyendo las laborales: "yo requiero un asistente, alguien que me acompañe y eso quiere decir que tengo que pagarle a esa persona para que me acompañe verdad y alguien que no tenga discapacidad tiene más facilidades, y ven eso verdad" (MDF2).

De manera que las mujeres interactuantes resaltan la necesidad de contar con el recurso de una persona asistente personal para poder desenvolverse de manera autónoma, sin embargo, los altos costos y la carencia de estos profesionales, se transforma en una barrera importante para su inclusión laboral. Por el contrario, cuando las mujeres con diversidad funcional tienen acceso a esta ayuda técnica y las personas empleadoras cuentan además con la educación y sensibilización sobre el papel del asistente personal, se facilita su accesibilidad y desempeño laboral:

él sabía lo que era un asistente y como yo tengo de vez en cuando que llevar mi asistente para algunas cosas personales mías, entonces era más fácil para mí decirle a alguien que

él era un asistente, porque ya el director ya sabía qué es un asistente y que también por eso escogí la escuela. (MDF16).

De modo que la garantía de las condiciones de accesibilidad, como la disponibilidad de una persona asistente personal, fortalece los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, e inclusive, potencia su permanencia en el mundo laboral.

Desde una perspectiva interseccional, es importante profundizar en las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo y cómo la necesidad de *ayuda técnica para la accesibilidad laboral de mujeres con diversidad funcional* desde una persona asistente personal puede ser una barrera importante para su inclusión laboral.

El costo adicional de tener una o un asistente personal puede ser prohibitivo, y las personas con diversidad funcional tienen más probabilidades de vivir en la pobreza que las personas sin diversidad funcional. Esta situación es aún más difícil para las mujeres en comparación con los hombres, ya que a esto se le suma que en muchos países ganan menos que los hombres, lo que las hace aún más vulnerables a la pobreza. Como indica Polo y Montilla (2019), la asistencia personal es una herramienta clave para que las personas con diversidad funcional puedan ejercer su derecho a una vida independiente, tener igualdad de condiciones que el resto de la población y los apoyos necesarios para alcanzar su propio proyecto de vida.

A partir del análisis anterior, es posible derivar una conceptualización para *ayuda técnica para la accesibilidad laboral de mujeres con diversidad funcional*, se refiere a los dispositivos, equipos o tecnologías diseñadas para mejorar la independencia y autonomía de las personas con diversidad funcional en su vida cotidiana, incluyendo el ámbito laboral. En el contexto de la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, estas ayudas técnicas incluyen herramientas de asistencia para la comunicación, el acceso a la información y la movilidad, así como también las personas asistentes personales.

Las personas asistentes personales son aquellas que brindan apoyo personalizado y asistencia en actividades cotidianas, permitiendo a las mujeres con diversidad funcional desempeñarse con mayor autonomía en su trabajo. La disponibilidad de un asistente personal puede reducir las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en su acceso al



empleo y promover su desarrollo profesional, ya que les brinda la oportunidad de desempeñarse en su trabajo de manera más efectiva.

De igual manera sucede con la *Accesibilidad física*, la cual se expone desde su código **Adaptaciones**, la importancia de tomar en cuenta las adaptaciones espaciales que permitan la movilidad independiente de las mujeres con diversidad funcional, como por ejemplo, un escritorio a la altura de su silla de ruedas o una rampa para acceder a las aulas. Sin embargo, las mujeres interactuantes señalan que dichos ajustes son necesarios también en sus hogares, por lo cual exigen recursos económicos y redes de apoyo para la ejecución de las adaptaciones:

yo tuve que adaptar la casa, hacerla más amplia y todo esto económicamente es gastos, entonces sí recibí apoyo de mi familia, también de algunos ex-compañeros míos de trabajo, también y de un grupo de allá de la iglesia que yo estaba en San Vito también ellos me apoyaron mucho en esa parte. (MDF16)

Esa accesibilidad física general asegura la autonomía de las mujeres con diversidad funcional para desplazarse y desarrollar sus tareas personales como profesionales de manera independiente. Por esto, la ausencia de condiciones de accesibilidad física en el espacio privado se convierte en una barrera para el desempeño en el espacio público y viceversa, en tanto la participación social y acceso a oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional se ve afectada.

La *accesibilidad física*, como un elemento vinculado a la adaptación, precisamente sobre los espacios físicos para mujeres con diversidad funcional, es un tema que debe ser abordado desde una perspectiva interseccional y con un enfoque en la eliminación de barreras adicionales que enfrentan debido a su género y diversidad funcional.

La accesibilidad física es un derecho humano fundamental que debe ser garantizado para todas las personas, independientemente de su género o discapacidad (Chacón, 2021). En el caso de las mujeres con diversidad funcional, se requieren adaptaciones especiales para garantizar su accesibilidad a espacios físicos, como la instalación de dispositivos de asistencia, la construcción de rampas y la adecuación de mobiliario y equipos:

rampas sí había, lo que hicieron fue como la adaptación de un lugarcito para que yo ahí trabaje y me hicieron un escritorio grande donde yo puedo meter bien la silla y ahí tengo y es a la altura mía y todo sí y me hicieron como una rampita pequeña para cruzar de la oficina a las aulas de los otros docentes, porque eso no había (MDF16).

De esta manera es posible entrever que estas adaptaciones son esenciales para permitir que las mujeres con diversidad funcional puedan participar plenamente en la sociedad, incluyendo en el ámbito educativo, laboral y social. Solorzano (2013) parafraseando a Molina (2008) indica que es importante valorar la accesibilidad desde diferentes aristas:

las cuales permiten afirmar que garantizarla afianza, a su vez, el respeto por los Derechos Humanos de las personas: el tránsito libre y oportuno a un espacio –sin importar las condiciones físicas o sensoriales que pueda presentar la persona– favorece el desarrollo de una vida digna y satisfactoria; es decir, impacta en la calidad de vida. (p.27)

Sin embargo, la accesibilidad física por sí sola no es suficiente para garantizar la inclusión de las mujeres con diversidad funcional. Es necesario considerar la interseccionalidad y las barreras adicionales que enfrentan debido a su género y diversidad funcional. Por ejemplo, a menudo se espera que las mujeres asuman el rol de cuidadoras de la familia, lo que puede limitar su capacidad para acceder a recursos financieros y apoyo social para la adaptación de sus hogares. Además, pueden enfrentar obstáculos para acceder a trabajos remunerados y para avanzar en sus carreras debido a estas discriminaciones.

Por ende, la *accesibilidad física* se define, según las mujeres interactuantes, como el grado en que los entornos físicos son accesibles y utilizables por personas con diversidad funcional. Este concepto implica la eliminación de obstáculos y la provisión de adaptaciones y ajustes razonables en edificios, instalaciones públicas y privadas, transporte y otros espacios para garantizar que las personas con diversidad funcional puedan acceder y utilizarlos de manera segura, autónoma y efectiva.

En particular, la accesibilidad física para las mujeres con diversidad funcional requiere la eliminación de barreras adicionales derivadas de su género. Estas barreras pueden incluir la falta de adaptaciones específicas para mujeres con diversidad funcional, la falta de información y

conocimientos específicos sobre sus necesidades, así como la existencia de estereotipos y prejuicios que limitan sus oportunidades de participación en la sociedad.

La inclusión de las mujeres con diversidad funcional requiere, por lo tanto, la eliminación de estas barreras y la creación de un entorno más igualitario y justo que garantice la igualdad de oportunidades. Esto implica, entre otras cosas, la adaptación de los hogares y los lugares de trabajo, el diseño de políticas y prácticas inclusivas y la promoción de redes de apoyo y empoderamiento que fomenten la participación activa de estas mujeres en la sociedad.

Vinculado a esto, la subcategoría *Tiempo invertido por mujeres con diversidad funcional*, describe mediante el código **Movilidad Agotadora**, el impacto de la ubicación y espacio donde se desarrollan las oportunidades laborales, donde la falta de accesibilidad y las distancias limitan el acceso a esta: "Todos los días de San José a Puntarenas, Puntarenas a San José. Llegaba a las dos de la mañana acá y al día siguiente, más los sábados verdad, tenía que dormir como dos horas nada más" (MDF2). De manera que el desplazarse largas distancias y la poca accesibilidad del espacio y transporte público restringen los procesos de acceso y permanencia laboral de las mujeres con diversidad funcional, quienes expresan sentimientos de cansancio y agotamiento al enfrentarse cotidianamente a dichas barreras.

A través de esta interrelación de subcategorías, se visibiliza la importancia de la accesibilidad en el entorno laboral, desde la adaptación del espacio físico, el acceso a ayudas técnicas, tecnológicas y humanas, así como, la disponibilidad de la información en distintos formatos para potenciar los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional. Además, el reconocimiento de las habilidades y conocimientos valiosos de las mujeres interactuantes permiten más allá de generar los ajustes razonables y pertinentes, reducir las manifestaciones de violencias presentes en los procesos de acceso al trabajo como barreras que restringen su desarrollo dentro de los mismos.

Asimismo, la participación en los procesos de acceso al trabajo depende de la ubicación y accesibilidad de las oportunidades laborales, esto se configura como un factor determinante para el acceso de las personas con diversidad funcional al mercado laboral. En cuanto al *tiempo invertido de las mujeres con diversidad funcional*, desde un análisis interseccional, se destaca la importancia de considerar cómo las desigualdades de género, situaciones de discapacidad, clase

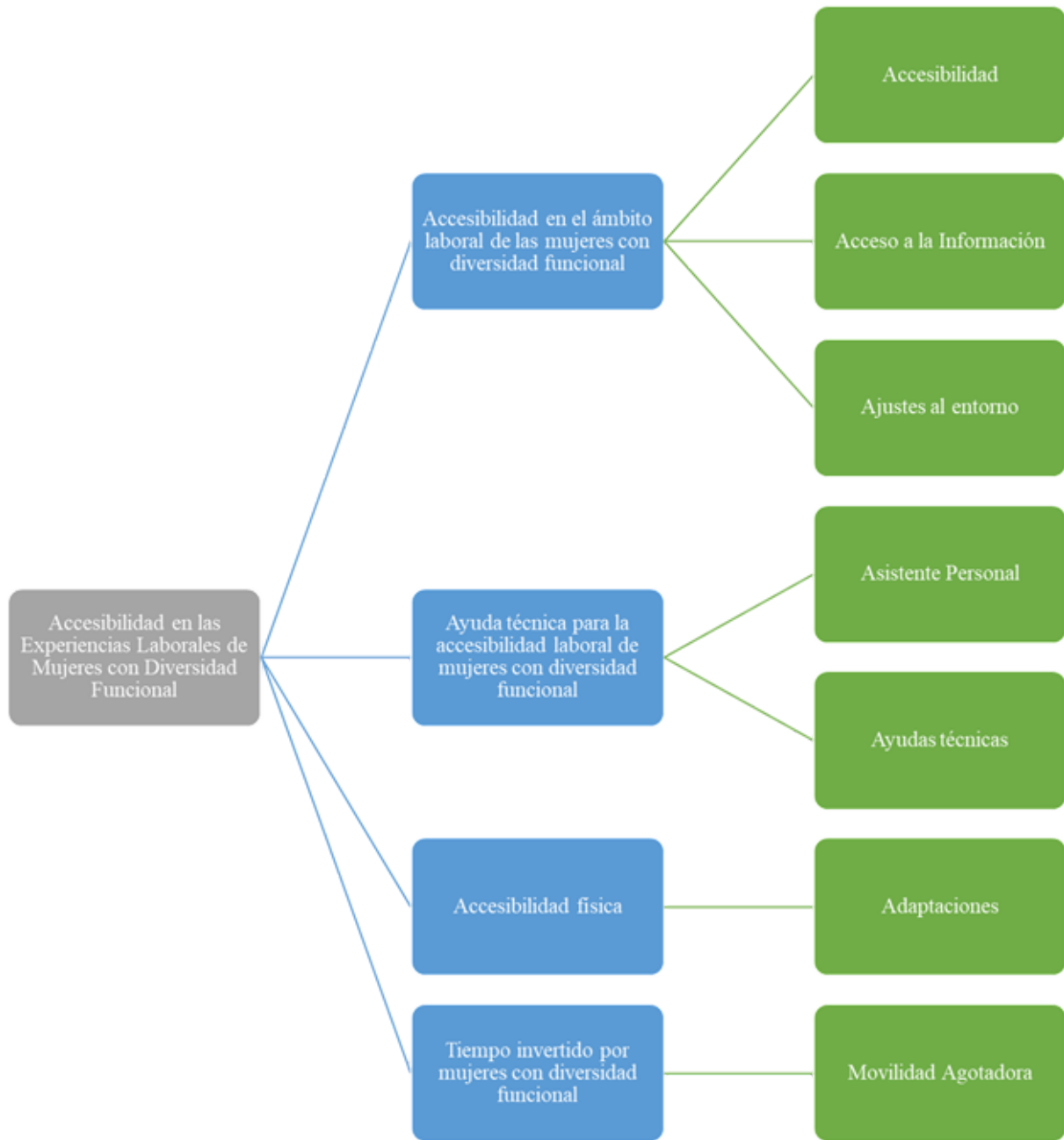
social y ubicación geográfica interactúan para afectar las oportunidades laborales y económicas de las mujeres con diversidad funcional.

Siguiendo bajo esta misma línea, en los relatos de las mujeres interactuantes se menciona que dedican un tiempo "agotador" a la movilidad, lo que sugiere que pueden enfrentar barreras adicionales en el acceso a oportunidades laborales debido a su diversidad funcional. Además, se subraya la importancia de considerar la ubicación y accesibilidad de las oportunidades laborales para las personas con diversidad funcional al diseñar programas de empleo y oportunidades laborales: "Para las personas con discapacidad en zonas rurales, el transporte puede ser un obstáculo significativo para acceder a oportunidades de trabajo en áreas urbanas" (Vidal-Espinoza y Cornejo-Valderrama, 2016, p. 16). Esto sugiere que estas mujeres pueden enfrentar barreras adicionales debido a la falta de acceso a oportunidades laborales adecuadas y a la falta de accesibilidad en el transporte público.

En resumen, el análisis interseccional presentado enfatiza la necesidad de considerar las barreras adicionales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en diferentes ubicaciones geográficas y diseñar programas de empleo y oportunidades laborales que aborden estas desigualdades y las barreras de accesibilidad en el transporte público.

Por lo tanto la accesibilidad se debe considerar como derecho humano fundamental que debe ser garantizado para todas las personas, incluyendo las mujeres con diversidad funcional. Su inclusión efectiva requiere la eliminación de barreras adicionales y la promoción de un entorno más igualitario y justo que garantice la igualdad de oportunidades y la participación activa de estas mujeres en la sociedad.

**Figura 22. Accesibilidad en las Experiencias Laborales de Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### 3.2.6 Manifestación de Violencia en los Procesos de Acceso al Trabajo contra las Mujeres Con Diversidad Funcional

La presente categoría detalla las diferentes manifestaciones de violencia identificadas en los relatos de las mujeres sobre sus procesos de acceso al trabajo, la cual está integrada por 19 subcategorías relacionadas entre sí. En primer lugar, se encuentra la subcategoría *Exclusión de las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo*, la cual dispone de los códigos de Desempleo, Exclusión en el Acceso al trabajo y Autoexclusión/Aislamiento.

Sobre el código de **Desempleo**, más de la mitad de las mujeres interactuantes señalan encontrarse en una situación de desempleo prolongado, es decir, han tenido experiencias laborales años atrás, principalmente trabajos temporales, y desde entonces se encuentran en búsqueda de un trabajo, sin lograr aún el acceso a alguna oportunidad laboral permanente y formal: “Sí anteriormente sí tuve trabajo. (...) Hace veintidós años” (MDF10); “Sí, sí he buscado trabajo. (...) “A ver... como cuatro años” (MDF13); “me llaman si me ocupan. Por el momento sí estoy desempleada” (MDF8). De ese modo, se evidencia el impacto diferenciado del desempleo en las mujeres con diversidad funcional, lo cual se traduce en la exclusión de esta población del mundo laboral.

Aunado a ello, el código de **Exclusión en el Acceso al Trabajo** demuestra las múltiples formas de rechazo y discriminación que inciden en la exclusión de las mujeres con diversidad funcional desde el momento de la presentación de sus hojas de vida: “Yo llego a algún lugar y ellos revisan mi currículum, algunos verdad, y es una excusa tras otra.” (MDF14); y,

"pero es que usted tiene un currículum muy extenso para nosotros" y yo ¿Cómo?, entonces la muchacha me dijo "sí, es que nosotros por lo general colocamos a personas con discapacidad que quizá no tiene tantos estudios o no tienen experiencia laboral (MDF5)

De modo que la desestimación de sus postulaciones se debe tanto a la falta de estudios, como también, por la sobrecalificación de las mujeres con diversidad funcional, lo que resulta en su exclusión de los procesos de acceso al trabajo. Asimismo, dicha negativa de sus postulaciones se presenta también en el momento de las entrevistas, donde las mujeres interactuantes fueron rechazadas a razón de su diversidad funcional:

en esa de Walmart ellos se basaron mucho en cómo yo iba a llegar al trabajo, digamos, en cómo yo iba a llegar al lugar de mi trabajo o cómo yo iba a hacer si me tenía que mover o así. Increíblemente en el CONAPDIS pasó exactamente igual, al final no me fui por esa situación pero igual, no era problema de ellos en ese momento no es como tema de una entrevista. (MDF5),

son estereotipos que las personas tienen inconscientemente hacia las personas con discapacidad por ejemplo, que en la entrevista no ven la capacidad de la persona sino que simplemente están pensando en la andadera o en la silla de ruedas que digamos ya está pensando "aay no voy a tener que ajustar el baño para que esta persona pueda ingresar, tal vez no la valoro a ella, tal vez valoro a otra persona (MDF4).

En consecuencia, se rechaza por un lado a las mujeres con diversidad funcional ante los posibles requerimientos de ajustes razonables que su contratación puede significar para la organización o empresa, por lo que sus postulaciones no son tomadas en consideración, a pesar de sus habilidades y experiencias para ejercer un puesto. Y por otra parte, los prejuicios sobre las diversidades generan situaciones de discapacidad, en las cuales se descalifica la capacidad de las mujeres con diversidad funcional para desempeñar un puesto, lo cual se traduce en su exclusión laboral.

Frente a dichas situaciones de discriminación, rechazo y poca apertura para ser contratadas, las mujeres interactuantes señalan la desmotivación que sienten para continuar con la búsqueda de acceso al trabajo, donde el código **Autoexclusión/Aislamiento del Mundo Laboral**, expone lo siguiente:

Verdad, yo ya había trabajado, ya había sacado la práctica profesional, yo ya estaba buscando trabajo cuando dejé de trabajar en el instituto, porque yo trabajaba y estudiaba, y cuando ya me pasó esto que me rechazaban y me rechazaban, ya dije ¡no más, no más! (MDF2),

Entonces por ese tipo de actitudes tal vez otro tipo de persona digamos u otra persona con otro tipo de discapacidad ya teme ir a un trabajo porque ya tal vez escucha las anécdotas de otros y ve la discriminación que hubo en otros y dice "no, ¿Para qué voy a ir si seguro a mí también me van a hacer lo mismo? (MDF7).

Con base en lo anterior la *Exclusión de las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo*, se entiende como las condiciones de desigualdad y barreras externas e internas, como el desempleo, la discriminación y el aislamiento o autoexclusión, que enfrentan en las diferentes etapas del acceso a un trabajo.

Dicha exclusión se manifiesta en el desempleo estructural y prolongado en el tiempo que sufren las mujeres con diversidad funcional, quienes a pesar de haber trabajado antes o contar con los requisitos establecidos para las vacantes, cuentan con menores oportunidades laborales permanentes y formales. Lo anterior se evidencia ante

las tasas de inactividad de las personas con discapacidad en edad laboral son 20% más altas que las de las personas sin discapacidad. Y estas se vuelven más pronunciadas cuando la discapacidad se da en mujeres y según la condición étnico-racial de las personas. Con estos datos se puede inferir que la inactividad representa una de las barreras principales para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. (Bietti, 2023, p. 29).

Por lo tanto, el desempleo es tanto una consecuencia como una barrera para el acceso al trabajo, puesto que limita las capacidades y posibilidades a las mujeres con diversidad funcional para adquirir experiencia y así iniciar y continuar sus procesos de acceso al trabajo, ya sea por la falta de condiciones de accesibilidad en el entorno educativo y espacios de trabajo que acentúan su exclusión laboral. Asimismo, el desempleo se reproduce mediante las actitudes discriminatorias ligadas con prejuicios y estereotipos sobre la diversidad funcional de las personas empleadoras, que les impide reconocer las habilidades y capacidades de las mujeres con diversidad funcional:

creo que estaba en la misma condición de una persona que tenga su capacidad completa digamos. Entonces yo siento que sí son como un, o sea, ellos nada más excluyen nada más por la condición de uno, entonces yo pienso que sí, es muy difícil (MDF7).

De esa forma, las mujeres con diversidad funcional enfrentan rechazo y discriminación en el acceso al trabajo, desde el momento de la presentación de currículums hasta las entrevistas, debido a la falta de estudios, la sobrecalificación o a estereotipos sobre la “incapacidad” para desempeñarse profesionalmente. Lo anterior se recrudece por la condición de género, tal y como



expone Arenas (2015), las mujeres con diversidad funcional enfrentan una discriminación que deriva tanto de su género como de su diversidad funcional, colocándolas en una posición de vulnerabilidad y desigualdad, especialmente en los procesos de acceso y espacios laborales, donde tienen menos oportunidades y/o salarios menores, en comparación a los hombres e incluso a mujeres sin diversidad funcional.

Como resultado, las mujeres con diversidad funcional consideran o terminan aislándose del mundo laboral, desmotivadas y afectadas en su autoconfianza para buscar un trabajo frente a la discriminación y rechazo repetitivo. Es así que “Estas mujeres experimentan la exclusión desde distintos ámbitos, debido a que existen barreras que se encuentran estrechamente ligadas al género y a la discapacidad, que se traducen en situaciones de “pena”, hostilidad y aislamiento.” (Trías, 2022, p. 23). De modo que la autoexclusión deviene una barrera interna para continuar con sus procesos de acceso al trabajo, en vista de la constante violencia expresada en las barreras externas de desempleo y exclusión, que disminuyen la motivación, interés y autoestima de las mujeres con diversidad funcional, e impiden su inclusión laboral y plena participación en la sociedad.

Y como resultado, las mujeres con diversidad funcional ven afectada su motivación para buscar un trabajo, debido a la constante discriminación fundada en los prejuicios de improductividad que rodean a las diversidades, por lo que deciden abandonar el mundo laboral. Igualmente, las mujeres interactuantes desisten de continuar con sus procesos de acceso al trabajo ante la larga espera y poca respuesta de las personas empleadoras, tal y como se expone en la subcategoría *Tiempo invertido por mujeres con diversidad funcional en procesos de acceso al trabajo*, cuyo código **Agotador Tiempo de Espera**, contempla las dificultades que enfrentan y el tiempo que ha tomado el tratar de acceder al mercado laboral:

Ahí en Cartago, en Lima hay una empresa nueva, no me acuerdo el nombre, pero no sé, parece que ahí hay una intérprete no sé, yo llegué y yo le dije bueno soy sorda y cuando leyeron mi currículo entonces bueno "yo le aviso, luego la llamamos" y pasaron meses, todo el tiempo, tres cuatro meses y no y así ha pasado así durante los quince años que he buscado trabajo hasta agotar, todos los lugares que he ido ya los he agotado verdad y actualmente sigo sin trabajo, no encuentro trabajo, es muy difícil, no es nada fácil.  
(MDF14)

Es así que la mayoría de las mujeres interactuantes señalan encontrarse buscando trabajo constantemente y desde un tiempo mayor a un mes, sin lograr recibir una respuesta positiva, por lo que muchas desisten o pierden la esperanza de acceder a un trabajo. Lo anterior responde a esos largos periodos de intento y de espera de una respuesta, donde no se les brinda un estatus o actualización de sus postulaciones, debido a la discriminación y la actitud negativa de las personas empleadoras para contratarlas aunque cumplan con los requisitos de los puestos. De esa forma, las empresas y personas empleadoras “desaparecen” o ignoran a las mujeres con diversidad funcional para no proporcionarles respuestas negativas o positivas sobre sus procesos de acceso al trabajo, provocando sentimientos de incertidumbre, esperanza, discriminación y rechazo en ellas.

Por ello el *Tiempo invertido por mujeres con diversidad funcional en procesos de acceso al trabajo* se conceptualiza como el tiempo agotador dedicado a buscar y postular a trabajos, así como, la dilatación desmedida del tiempo de espera para la resolución de las personas empleadoras sobre sus postulaciones.

Por ende, esta inversión de tiempo se convierte en una manifestación de violencia, en tanto las mujeres interactuantes deben enfrentar largos periodos de espera y la desinformación por parte de las empresas y personas empleadoras. Lo anterior refleja “la falta de interés por parte de empleadores o de los departamentos encargados de los procesos formales de reclutamiento y selección de personal, estas omisiones constituyen manifestaciones de desigualdad en el acceso al trabajo.” (Mendoza y Rodríguez, 2017, p. 145). De manera que las oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional están condicionadas por la información, conocimiento e incluso, voluntad que posean las personas empleadoras en considerarlas, contratarlas o por lo menos, en comunicarse con ellas.

Esta falta de respuesta oportuna se convierte en una estrategia para evitar cualquier denuncia o reclamo por discriminación de las mujeres con diversidad funcional, porque: “En el trabajo, la discriminación es una... discrimina por ser persona con discapacidad. Tal vez en ese momento no era por ser mujer, sino por tener la discapacidad.” (MDF2). Lo anterior evidencia el ejercicio de poder de las personas empleadoras que violentan el tiempo y esfuerzo de las mujeres con diversidad, quienes señalan resulta agotador y desalentador, ante la presente incertidumbre y el rechazo laboral.

De forma que los tiempos desmedidos y barreras de información y comunicación debilitan los procesos de búsqueda y acceso al trabajo, comúnmente infructuosos y marcados por la discriminación y actitudes negativas por parte de las personas empleadoras, lo que limita el derecho a la información e igualdad de oportunidades de las mujeres con diversidad funcional para acceder al mercado laboral.

Sin embargo, en los casos donde sí reciben actualizaciones oportunas de sus procesos de acceso al trabajo, las mujeres interactuantes señalan recibir respuestas negativas, pero, acompañadas de contrapropuestas donde se les solicita brindar su trabajo de forma gratuita o “colaborativa”. Esto se detalla en la subcategoría *Desvalorización de la fuerza de trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, donde su código **Desvalorización Profesional** evidencia los ejemplos de la experiencia de mujeres con diversidad funcional y los obstáculos para ser consideradas, contratadas y recibir un salario justo por su trabajo:

Cuando le digo -no, ahora yo voy pero por servicios profesionales-, -aay (MDF2) no ¿de verdad? -. Entonces ya se pusieron, perdón por la palabra pero se pusieron con varas verdad, porque todo lo querían gratis y yo dije no, yo no puedo dar de gratis, no saben cuántas horas y meses y años pasé capacitándome y aquí en Puntarenas creo que soy la única persona que brinda ese tipo de servicios en derechos humanos, en tema de mujeres, incluso diversidad de género en discapacidad (MDF2),

el muchacho me dijo que es a él le hubiese gustado contratarme pero que ellos no tenían los recursos, no tenían una computadora para que yo pudiese dar clases, ni un proyector específico para mí y después me dijo que si yo le podía ayudar a unos cursos de inclusión que él iba a dar y ahí sí yo tuve que ir a ayudarlo y él no me contrató en el trabajo... triste pero cierto. (MDF12).

En consecuencia, la fuerza de trabajo de las mujeres con diversidad funcional es considerada como poco productiva o de valor, por lo que las mujeres interactuantes mencionan que a menudo se les pide trabajar de forma gratuita o son relegadas a trabajos mal remunerados y de baja cualificación. Además, las personas empleadoras utilizan la excusa de la falta de equipos y herramientas de accesibilidad en el lugar de trabajo para rechazar su solicitud de trabajo y así

responsabilizar a las mujeres con diversidad funcional a disponer de sus propios recursos para ejercer alguna función, bajo la ilusión de luego recibir una oferta laboral formal.

A pesar de dicha falta de valorización de su fuerza de trabajo, algunas mujeres interactuantes señalan que instituciones, empresas y organizaciones que sí reconocen experiencia y conocimientos, igualmente les ofrecen asumir sus funciones sin recibir alguna retribución. Tal y como se expone en el código **Ad Honorem**, las mujeres con diversidad funcional, principalmente aquellas profesionales y con incidencia política, reciben ofertas de trabajos sin remuneración:

Y decirlo de manera más fuerte, trabajar, se trabaja mucho, pero sin pago ¿Me explico? Se trabaja muchísimo y se le llama a una para muchas cosas pero, casi nunca con un reconocimiento o una remuneración (MDF9).

De ese modo, las personas empleadoras se aprovechan del compromiso político de las mujeres con diversidad funcional, así como, de sus condiciones de desempleo, poca experiencia laboral y ausencia de oportunidades, para ofrecer puestos sin paga ni reconocimiento de la labor de esta población. Esto es producto de la discriminación y los prejuicios de carencia, poca calidad y capacidad de las mujeres con diversidad funcional para desempeñar un rol de forma efectiva y productiva, lo cual genera barreras para el acceso al trabajo remunerado o debidamente valorado de las mismas.

Por ello la poca igualdad de oportunidades y falta de consideración de las postulaciones de las mujeres con diversidad funcional, se evidencia en la recurrente *Desvalorización de su fuerza de trabajo*. De manera que esta refiere a la falta de reconocimiento y valor otorgados socioeconómico de las habilidades, conocimientos y experiencia laboral de las mujeres con diversidad funcional, la cual se traduce en la subestimación de su capacidad productiva y la negación de un salario justo. Es así que dicha desvalorización se evidencia en los distintos casos donde las mujeres con diversidad funcional reciben una respuesta negativa de parte de las personas empleadoras, quienes al mismo tiempo, les solicitan a brindar su trabajo de forma gratuita o ad honorem:

Los trabajadores con discapacidad obtienen menores salarios por el mismo tipo de trabajo que sus pares sin discapacidad. En Costa Rica, México y Perú, la brecha salarial es de 11 puntos porcentuales, pero cuando se combina con otras identidades en desventaja (tales

como ser mujer o una persona indígena) se amplía aún más. Si bien esta diferencia en la remuneración puede atribuirse parcialmente a la tendencia de los trabajadores con discapacidad a optar por opciones de autoempleo o de medio tiempo, también está vinculada a perspectivas discriminatorias de los empleadores, que simplemente ofrecen salarios más bajos como resultado del prejuicio que la discapacidad implica una menor productividad. (García et al, 2021, p. 175).

En consecuencia, la desvalorización laboral de las mujeres con diversidad funcional responde tanto al género, como a situaciones de discapacidad, que generan su rechazo laboral y discriminación salarial. Por un lado, la marca de género muestra la desigualdad salarial que afecta a las mujeres, y en especial, a aquellas con diversidad funcional, debido a la falta de reconocimiento social y remunerativo de la fuerza de trabajo femenina, ante su tardío ingreso al mercado laboral y predominante participación en puestos de trabajo feminizados y subordinados en la jerarquía ocupacional y prestigio social (Gómez y Mora, 2016). Como resultado, las mujeres con diversidad funcional no reciben propuestas salariales justas y ni ofertas laborales formales, ya que su fuerza de trabajo es subestimada.

Asimismo, la concepción de los cuerpos con diversidad funcional como improproductivos, incide también en el acceso al trabajo y en las ofertas salariales que reciben las mujeres con diversidad funcional, ya que “Independientemente de su ocupación, las personas con discapacidad reciben un salario menor por el mismo tipo de trabajo, incluso si tienen las mismas cualificaciones.” (García et al, 2021, p. 23). De ahí que las mujeres con diversidad funcional, a pesar de contar con los requisitos o grados académicos para puestos de toma de decisiones, son encasilladas y consideradas solamente para trabajos mal remunerados y de baja cualificación.

Estas formas de desvalorización son producto de la discriminación y los prejuicios de deficiencia e improductividad que rodea a la diversidad funcional, por lo que las personas empleadoras asumen que estas mujeres no pueden desempeñar un rol de forma efectiva y productiva. De manera que los procesos de acceso al trabajo se encuentran determinados por “actitudes colectivas hacia las personas con discapacidad (...) cargadas de prejuicios y catalogan a este grupo como inferior e incompetente para desarrollarse en el mercado laboral.” (Pineda y Luna, 2018, p. 163). Como consecuencia, la desvalorización de las mujeres con diversidad funcional debilita las oportunidades laborales, dados los estereotipos de género y sobre la

diversidad funcional que las limitan a labores reproductivas, subordinadas y menos calificadas, lo cual incide tanto en su acceso a remuneraciones adecuadas y valoración social de sus competencias y años de experiencia, como en su desarrollo personal y profesional.

Lo anterior además se relaciona con la subcategoría de *Situaciones de discapacidad de las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo*, en tanto se recuperan en su único código **Situación de Discapacidad en el Acceso al Trabajo**, aquellas situaciones de discriminación y prejuicio a razón de la diversidad funcional de las mujeres interactuantes. Una de ellas, son las actitudes y estereotipos negativos sobre las diversidades que limitan sus procesos de acceso al trabajo:

Después otro en la parte de recepción y lo que iba a manejar era la computadora, manejar archivos, yo en computadora y manejar archivos me lo sé todo bien, también llevé cursos de eso en el I.N.A. y otra vez me preguntan, fui a la entrevista - ¿Y usted puede manejar una computadora? - y yo -sí, hágame prueba-, - no tranquila nosotros la llamamos en caso de que usted quede-. No me llamaron porque ven la discapacidad no la capacidad y eso es lo que pasa, porque mi discapacidad es notable, pero no ven la capacidad y de ahí hubo un momento en que dije ¡no más hasta aquí quedé! y no volví a pedir o a volver a buscar opciones de trabajo, por lo mismo. (MDF2).

Como resultado de dichas actitudes y prejuicios, las mujeres interactuantes señalan que son rechazadas incluso antes de realizarles alguna evaluación de su desempeño, a pesar de disponer de los conocimientos y habilidades para ejercer el puesto. Por otra parte, la ausencia de accesibilidad, la falta de seguimiento adecuado de la normativa en dicho tema y el desconocimiento de las personas empleadoras sobre la diversidad funcional, reducen las oportunidades laborales y la adecuada construcción de plazas accesibles para las mujeres con diversidad funcional:

Entonces volvemos a lo mismo verdad, cumplen con la ley nadie les puede decir nada porque están cumpliendo, pero el puesto que ofrecen no es para todo el mundo, no se ajusta al DUA que es el Diseño Universal para el Acceso (MDF15),

no es que ahorita no, estamos en temporada mala y es que usted en su condición necesita más cuidado", siempre te ponían el pero de la condición, como que mi condición no me

iba a permitir, yo lo único que necesito en un trabajo de cajera, lo único que necesito es lo mismo que necesita una persona que camine, es nada más mi horario o mi permiso para ir al baño en el momento en que lo necesite, es lo único (MDF7).

Por ello las mujeres con diversidad funcional abordan la necesidad de educar a las personas empleadoras y compañeras de trabajo sobre cómo trabajar con personas con diversidad funcional, así como, la importancia de la comunicación para romper con los estereotipos de dependencia y así garantizar un ambiente laboral inclusivo.

*Y de esta forma las Situaciones de discapacidad contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo se logran conceptualizar como las barreras y prejuicios que las discrimina en su búsqueda y mantenimiento de un trabajo debido a su condición de diversidad funcional. Dichas situaciones de discapacidad se manifiestan en actitudes y estereotipos negativos sobre la diversidad funcional, la falta de condiciones de accesibilidad en los lugares de trabajo, la falta de cumplimiento de la normativa y el rechazo de las personas empleadoras sobre la diversidad funcional, a razón de la falta de conocimiento e invisibilización de la diversidad funcional.*

De ahí que las mujeres con diversidad funcional sean colocadas en situaciones de discapacidad, a causa de los prejuicios que incitan su rechazo en los procesos de selección de trabajo, aunque posean los conocimientos y habilidades para desempeñar el puesto, e incluso, sean descartadas antes de que se les aplique alguna evaluación de su desempeño: “la primera discriminación es con vamos a ver, el no dar la oportunidad teniendo las características o las clasificaciones para el trabajo, es una forma de discriminación, el sólo hecho de ni darle la oportunidad.” (MDF9). Es así que la situación de discapacidad basada en los prejuicios incide en la discriminación de las mujeres con diversidad funcional y en la reducción de sus oportunidades laborales.

Tal y como exponen Portillo et al (2006), “Al no darles la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo no se les permite demostrar que no son fuente de especiales problemas y que su rendimiento no tiene por qué ser menor que el de otras trabajadoras.” (p. 17). De manera que esta situación de discapacidad o discriminación termina reproduciendo los estereotipos y prejuicios, ante la falta de socialización de las personas empleadoras con las personas con diversidad

funcional, especialmente, con las mujeres de este colectivo, que les permita conocer y valorar el trabajo y aptitud de estas candidatas.

Sin embargo, a las mujeres con diversidad funcional se les imponen además los estereotipos de género, en vista que “los empleadores aún tienen imaginarios errados que perciben las relaciones con mujeres con discapacidad diferentes, más complejas, emocionales y difíciles.” (Pineda y Luna, 2018, p. 168), y por lo tanto, menos productivas. De ahí que las mujeres con diversidad funcional se encuentran no sólo con el rechazo expreso, como también tácito y con la falta de accesibilidad vinculado con el incumplimiento de la normativa, lo cual coloca a las mujeres interactuantes en situaciones de discapacidad en el ámbito laboral, ya que no se construyen plazas de trabajo accesibles y los ajustes razonables a futuro se convierten en un obstáculo, aunque las mujeres con diversidad funcional sean las candidatas adecuadas para el puesto.

Ante esto, el reducido espacio público y productivo brindado a las mujeres con diversidad funcional disminuye las condiciones de igualdad para desarrollar sus procesos de acceso al trabajo, principalmente, dada la falta de ambiente laboral inclusivo y comunicativo donde se puedan romper con los estereotipos de dependencia y productividad.

En esa misma línea, la subcategoría *Accesibilidad en el ámbito laboral de las mujeres con diversidad funcional*, expone las condiciones que no se han garantizado a las mujeres interactuantes, para lograr su participación plena en los procesos de acceso y lugares de trabajo inclusivos. Ante, esto el código **Falta de Accesibilidad al Trabajo**, resalta la necesidad de que las empresas y personas empleadoras realicen los ajustes razonables y cumplan con los estándares de diseño universal, según sea necesario en los puestos de trabajo ofrecidos y sin que ello implique la posibilidad de descartar a candidatas como las mujeres con diversidad funcional:

esas empresas no han adaptado el puesto, seguimos en lo mismo o sea, ellos crearon un puesto y no lo adaptan a la diversidad, es el que se ajuste al puesto verdad, porque yo pensaría en que una persona ciega no la puedo poner en el monitor propiamente, pero la puedo poner a usar uno solo o a hacer otro tipo de trabajos vía telefónica, vía correo electrónico, vía chat verdad (MDF15).



Por lo tanto, se muestra cómo la discriminación se extiende a las prácticas de contratación, donde las mujeres con diversidad funcional pueden ser utilizadas para realizar trabajos que no requieren de adaptaciones, pero son excluidas de aquellos puestos que requieren de una mayor inversión de recursos para hacer las adaptaciones necesarias, incluso si eso implica perder el talento humano. Esto se reproduce también en el ámbito público, donde a pesar de existir leyes que obligan a las instituciones públicas a contratar personas con diversidad funcional, a menudo las mujeres deben luchar para obtener los recursos necesarios para aceptar las ofertas o realizar el trabajo en igualdad de condiciones que el resto de las personas.

En consecuencia, existen oportunidades laborales para las mujeres con diversidad funcional, pero se les obliga a adaptarse a las condiciones laborales existentes, lo que es un tipo de discriminación encubierta. Por eso, las mujeres interactuantes expresan la necesidad de una mayor sensibilización de personas empleadoras y la sociedad general, para abordar la violencia y la discriminación que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el ámbito laboral, para desempeñarse adecuadamente en los procesos de acceso al trabajo o permanencia en un puesto y evitar situaciones de discapacidad, tales como:

Tuve mucho lío con él en cuanto yo le decía que yo tenía que hacer mis programaciones fuera en computadora o fuera en Braille, nunca quiso, en aquel momento no se podía, no quiso, él quería que fuera a mano, tenía que ser a mano y yo a mano (ríe) pero no puedo ¿Cómo le hago? A mano... entonces yo tenía que poner a alguien que me hiciera las carajadas escritas a mano, porque el señor no quería y nunca quiso. Pero creo que él tenía mucho temor, mucho desconocimiento y tuvo que con el tiempo tranquilizarse de verdad, tranquilizarse. (MDF9).

Como resultado de la falta de preparación y sensibilización de la sociedad, las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras para realizar sus tareas, participar en reuniones y capacitaciones, lo cual requiere de medidas de accesibilidad según las necesidades de cada trabajadora, brindar recursos de apoyo, más tiempo o adaptación de los procedimientos, para evitar los obstáculos en sus procesos su acceso y permanencia laboral. Para ello, es necesario contemplar también la **Falta de Acceso a Información**, ya que las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras para acceder a la información y para completar los documentos requeridos en el proceso de búsqueda de trabajo, así como, para ejercer sus derechos laborales:

Si porque a veces ellos llegan y te dan la información o te dicen preséntala en Arial 12, pero cómo voy a saber yo que algo está en... de hecho, ese tipo de documento yo no lo puedo completar, siempre tendrá uno que andar buscando terceras personas para completarlo porque la visión no da. (MDF11).

no me dieron todo lo que yo trabajé, nada más me dieron un poquitillo ahí de dinero y eso fue todo, cuando ya después del tiempo me di cuenta "ay yo me di cuenta que me dieran por el despido y toda la cosa, era más dinerito verdad de lo que me dieron al final. Sólo me dieron oiga, sólo me dieron como si yo trabajara tres meses nada más y no, si yo voy al INS, no al INS no, no me acuerdo a dónde fui y yo pregunté "no es que usted está en planillas, estuvo año y medio en planilla", porque yo estuve por servicios profesionales iniciando y después me metieron a planilla y yo tenía derecho a más liquidación-sí- me dice - ¿Y no se la dieron? -, no, yo desconocía eso-. Ya para qué, ya pasaron los años y no reclamé nada porque yo no conocía nada de derechos laborales. (MDF2).

En consecuencia, la falta de información sobre la diversidad funcional en general provoca situaciones de discapacidad donde se aprovechan de su desconocimiento en ciertos temas y se obstaculizan los medios para poder postularse. Es importante además tomar en cuenta que para poder comprender la *accesibilidad en el ámbito laboral de las mujeres con diversidad funcional* deben valorarse otros factores para poder comprender su impacto y complejidad. Ante esto, la actividad humana es una actividad social que se realiza en un contexto histórico concreto. En este sentido, lo laboral y con ello la accesibilidad para las mujeres con diversidad funcional es un asunto social, histórico y cultural, que se ve afectado por diversos factores interrelacionados como el género, la discapacidad, la clase social, la etnia y la orientación sexual (Lukács, 2003).

Por esto, las barreras de accesibilidad a las que se enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo es una problemática que requiere ser abordada desde una perspectiva interseccional. De modo que la interseccionalidad permite analizar cómo diferentes formas de opresión, como el género y la discapacidad, se entrelazan y se intersecan, generando experiencias específicas de exclusión y discriminación (Viveros, 2016).

En cuanto a las barreras de accesibilidad, se destaca la importancia de aplicar tecnologías accesibles para facilitar el acceso a la información y al puesto de trabajo. (Ballesteros y Vega,

2001) Ya que en los procesos de acceso al trabajo en ocasiones se requiere de la utilización de lectores de pantalla y software adaptado pero las personas empleadoras no cuentan con ello lo que limita la accesibilidad de la información.

Por otro lado, la falta de información accesible en diferentes formatos puede ser una barrera importante para las personas con diversidad funcional visual en el acceso al trabajo (Arenas, 2015). Por lo que ante esta barrera las mujeres con diversidad funcional recurren a plantear sus propias alternativas para lograr no sólo acceso sino también su permanencia en el trabajo, aun siendo responsabilidad de la persona empleadora. Como se resalta en la cita textual de una mujer interactuante, donde recalca que necesitaba que en la empresa comprendieran la importancia de la accesibilidad: "yo necesitaba que logaran entender (...) todo estaba en Braille y yo sería verdad, yo lo hice todo intencional, 'aquí está, aquí están los resultados', uno para cada una tenga y así en shock (...), 'aquí está la versión en Braille'" (MDF9). De esto, se recalca que la falta de accesibilidad en la información representa una barrera que impide que las mujeres con diversidad funcional puedan competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral.

En esta línea, sobre los ajustes al entorno laboral, se destaca la importancia de considerar las limitaciones específicas que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el lugar de trabajo, y cómo pueden ser consideradas para permitir que estas personas tengan éxito (Ramírez, 2010). Es necesario que las empresas tengan en cuenta la diversidad funcional de las personas y que se ajusten a sus necesidades, para garantizar la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas, tal y como lo evidencian las mujeres interactuantes en la investigación al referirse a temas de accesibilidad.

En este sentido, la accesibilidad laboral se refiere a la eliminación de barreras arquitectónicas, de comunicación, información y organizacionales que impiden el acceso y la participación plena de las mujeres con diversidad funcional en el mercado laboral. La adaptación de los puestos de trabajo, la utilización de tecnologías accesibles, el diseño universal y la eliminación de barreras arquitectónicas son algunas de las medidas que estas mujeres señalan, pueden facilitar su acceso al mercado laboral. Por lo tanto, la conceptualización de la accesibilidad en el ámbito laboral de las mujeres con diversidad funcional implica un enfoque integral que busca garantizar la inclusión plena y efectiva de estas mujeres en el mercado laboral,

a través de la eliminación de barreras y la implementación de medidas que promuevan su igualdad de oportunidades laborales.

Sin embargo, la constante falta de accesibilidad genera situaciones de discapacidad contra mujeres con diversidad funcional, quienes encuentran las barreras de acceso al trabajo que deben de enfrentar día con día en el ámbito laboral, las cuales se abordan de forma específica en once subcategorías. La primera de ellas, es la subcategoría *Barreras de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, lo integran los códigos Barrera acceso al trabajo, Discriminación en el trabajo, Edadismo y Exclusión laboral entre las diversidades funcionales.

Sobre la **Barrera de Acceso al Trabajo**, las mujeres interactuantes exponen los obstáculos que se presentaron en sus procesos de acceso al trabajo e impidieron su permanencia en el mundo laboral, por ejemplo, a raíz de los prejuicios y la falta de información de las personas empleadoras. En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional son rechazadas anticipadamente en los procesos de selección y contratación, ya que las personas reclutadoras parten de la perspectiva de la carencia o dependencia, y no desde el reconocimiento de estas como personas productivas que pueden contribuir a una organización o empresa:

la gente está renuente a darle trabajo a una persona con una discapacidad, menos si se trata de una persona que no ve verdad o sea, y no importa cuántos títulos usted tenga, igual la gente no les da muchas ganas de darle trabajo a uno. (MDF3).

Lo anterior evidencia la actitud discriminatoria por parte de las personas reclutadoras que deviene una barrera contra las mujeres con diversidad funcional, lo cual contribuye a la invisibilización de sus habilidades y la reproducción de estereotipos que evitan la continuidad de sus procesos de acceso al trabajo. Asimismo, los requisitos de los puestos y la tramitología institucional para acceder a “puestos inclusivos” se convierten en una barrera:

para inscribirse como un oferente con discapacidad pedía un carnet que el CONAPDIS duraba demasiado tiempo en darlo, entonces por ese lado tenía que esperar un montón y luego cuando ya uno se inscribía había que esperar otro montón para que lo llamaran digamos a unos exámenes. (MDF5).

En consecuencia, las mujeres interactuantes destacan la dificultad para acceder a los recursos para cumplir los requisitos de los puestos, como el certificado de discapacidad que acredita su diversidad funcional, lo cual deviene una barrera que las coloca en desventaja frente a otras personas que concursan por las plazas, reduciendo así sus oportunidades de ser contratadas. De igual forma, la falta de adaptación real de dichos puestos de trabajo a la diversidad funcional, se presenta como otra barrera de acceso que hace que se les exijan las mismas condiciones que a personas sin diversidad, producto de la poca disposición de las empresas para hacer los ajustes razonables para las mujeres con diversidad funcional:

Es que ocupamos más adaptaciones, porque digamos alguien que no puede caminar es cajero está bien, nada más está ahí sentado y para ellos no les influye en nada, nada más las rampas o así, en cambio ya nosotros ocupamos un programa diferente y por la desconfianza de que si se trabaja con plata o que si se trabaja con plataformas que el lector de pantalla no agarra inaccesibles y todo, entonces la gente no le gusta complicarse con nosotros (MDF12).

Dicha falta de accesibilidad se amplía debido a factores geográficos, económicos y familiares que dificultan el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, puesto que la concentración de los lugares de reclutamiento y de oportunidades, la falta de flexibilidad de los horarios de reclutamiento y laborales, no se adaptan a sus estudios y a las responsabilidades de cuidado de las mujeres interactuantes, lo que limita aún más su capacidad para encontrar o mantener un trabajo:

Yo decidí que no iba a ir pronto al trabajo, al MEP otra vez. Porque ir al MEP otra vez, yo quería trabajo, yo quería volver al sitio donde yo estaba que era cerca mío, no podía, me querían mandar allá a la conchinchina tanto que tenía que trasladarme, pernoctar entre semana y volver y yo no podía hacer eso con mi bebé no, no podía yo hacer eso. Entonces yo decidí dejarlo, lo dejé y me salí de ahí, o sea, ya no volví a buscar ese espacio y fue cuando después dije "no voy a ir a buscar en empresa privada" y me encontré ese otro que quedó bastante bien por un tiempo. (MDF9).

En general, las citas reflejan un problema sistémico de exclusión y discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad en los procesos de acceso al trabajo, cuya negación de

oportunidades puede llevar a sentimientos de impotencia y frustración, según las mujeres interactuantes. Producto de ello, las mujeres con diversidad funcional desisten intentar buscar un trabajo, lo cual las obliga a mantener una dependencia con la asistencia social que genera un obstáculo, si deciden retomar sus procesos de acceso al trabajo:

Sí, lo que pasa es que yo no la he querido solicitar, prefiero quedarme con la de CONAPDIS, porque la del Régimen no Contributivo implica necesariamente que yo no puedo trabajar, en cambio con el CONAPDIS si a mí me llama el M.E.P. inmediatamente yo informo que yo ya no necesito el subsidio, en cambio con la Caja ya implica perder la pensión para siempre, entonces digamos no es lo más recomendable y otra cosa, una cosa excluye a la otra, si usted tiene pensión del Régimen no Contributivo el IMAS no le vuelve a ayudar. (MDF15).

Dicha limitante se traduce en una barrera para las mujeres con diversidad funcional, en tanto les impide trabajar formalmente, ejercer su derecho y adquirir independencia económica. Sin embargo, la reducida oferta laboral para mujeres con diversidad funcional y las medidas que no contemplan la situación socioeconómica de dichas mujeres limita desde el inicio sus oportunidades para acceder a un trabajo.

Aunado a ello, el código de **Discriminación en el Acceso al Trabajo** expone las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, producto de actitudes negativas y los estereotipos sobre la diversidad funcional: “entonces claro que hubo discriminación porque ellos no me aceptaron por mi limitación visual, si yo no la tuviese puede que ya me hubiesen contratado.” (MDF12) y

yo como no conocía de derechos humanos, porque eso fue discriminación lo que él hizo y fue un hombre verdad, porque hasta me di cuenta en ese momento que le dieron trabajo a otra persona que no tenía y cómo que le dieron trabajo al otro, si el otro no tiene la capacidad que vos tenés, yo tengo más experiencia. (MDF2).

Es así que desde el inicio de sus procesos de acceso al trabajo, las mujeres interactuantes reconocen las situaciones de discriminación, dado que su diversidad se convierte en una excusa o razón para no seleccionarlas, a pesar del grado de formación y experiencia laboral que poseen. Como también, se identifican situaciones de discriminación ante la falta de accesibilidad de las

pruebas y puestos ofrecidos para personas con diversidad funcional en general, reduciendo así sus oportunidades y justificando la no inserción laboral de dicha población, principalmente de las mujeres con diversidad funcional, a diferentes empresas y organizaciones:

en un proceso de reclutamiento pero ahí sí me sentí un poco discriminada y creo que sí fue por la discapacidad como tal porque bueno me llamaron de Amazon para hacer unas pruebas pero eran con cierto tiempo, con 10-15 minutos, pues yo estaba haciendo la prueba la primera prueba y pues diay no me dio tiempo, además de que no estaba familiarizada con la página pero el tiempo que me daban eran muy corto para mí entonces, no me dio tiempo de hacer lo que me pedían en ese periodo de tiempo y ya no pasé al segundo filtro. Pues ahí yo sí siento que fue algo directamente por la discapacidad pues a mí no me dio tiempo de hacerlo en el tiempo que ellos me daban, entonces sí siento que ellos y cualquier otra empresa, si va a contratar a personas con discapacidad deben tener en cuenta sus habilidades y por la discapacidad no pueden hacer igual (...) si ellos están abiertos a contratar personas con discapacidad deben tener en cuenta esos detalles y no tratarlos a todos así como con la misma tijera (MDF4).

Una vez dada la oportunidad, el no ajustar el sitio de trabajo es una clara discriminación, el hecho de no abrir ese espacio de empatía que usted llamaba de no escuchar esas necesidades en verdad, porque es necesario (MDF9).

En consecuencia, la discriminación conduce a las mujeres interactuantes a prescindir de ofertas laborales o renunciar sus puestos de trabajo, dadas las pocas condiciones de accesibilidad que cumplen las empresas y organizaciones empleadoras, así como, la falta de mecanismos o canales de comunicación y de atención de sus necesidades para facilitar los procesos de acceso al trabajo.

Además, dichos procesos se ven mediados por situaciones de discriminación particulares que responden a las condiciones de edad y el tipo de diversidad funcional de las mujeres interactuantes. Por un lado, el código **Edadismo** evidencia cómo las mujeres con diversidad funcional son discriminadas a razón de su edad: “A ver, yo conozco lo que es ser rechazada, yo conozco eso, ser rechazada en un espacio laboral yo conozco todo eso y ya por mi edad también (MDF9), y,

Es que es difícil, o sea, uno busca pero ya a esta edad está como difícil verdad y no estoy hablando de personas con discapacidad, sino a toda clase de personas, porque usted sabe que ya a toda persona casi después de 35 años les cuesta conseguir trabajo. A veces uno quiere conseguir, pero ya por la edad se le limita a uno más y con la discapacidad doblemente más (MDF10).

Como resultado, la edad deviene un factor excluyente de las mujeres con diversidad funcional del mercado laboral, dado que los estereotipos de improductividad se agravan ante la intersección de la edad y la diversidad funcional generando barreras particulares. Igualmente, estas barreras se expresan de manera diferenciada entre las diversidades, tal y como se expone en el código **Exclusión Laboral entre las Diversidades**, donde la diversidad física y visual son consideradas como objeto de mayor discriminación:

A mí me ha pasado, una vez me pasó que por ejemplo, éramos tres candidatas y entonces yo utilizo andadera para caminar, la otra señora utilizaba un bastón y la otra era sorda, entonces resulta que si me contrataban a mí tenían que hacer ajustes digamos para ingresar al baño y todo eso, entonces yo de primera entrada me sentí descartada porque digo yo obviamente van a escoger a alguien que tenga más facilidad para ingresar al baño por ejemplo (MDF4).

No sé las otras discapacidades, pero en la visual sucede mucho así, entonces malas actitudes de compañeros y compañeras nos han venido a perjudicar a todos, pero sí creo digamos, que la visual es como la más difícil de acomodarle el puesto. (MDF15).

Por consiguiente, las mujeres interactuantes expresan sentirse discriminadas de forma diferenciada por su tipo de diversidad funcional, ya que los prejuicios y estereotipos de dependencia o de “mayores” requerimientos de accesibilidad que rodean la diversidad física y visual limitan sus procesos de acceso al trabajo. Además, señalan que la exposición de dichas diversidades funcionales provoca su descarte como candidatas desde el inicio de dichos procesos, reduciendo entonces sus oportunidades de obtener una oferta o puesto laboral.

En definitiva, las barreras de acceso al trabajo identificadas son producto de discriminación, falta de accesibilidad en el mundo de trabajo y las instituciones y, las condiciones de desigualdad socioeconómica y territorial que impactan de manera distinta a las mujeres con



diversidad funcional según sus características. Por ello, se entiende el concepto de *barreras de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* como los obstáculos y desafíos que enfrentan estas mujeres en sus procesos de inserción y permanencia en el mundo laboral. Estas barreras incluyen prejuicios y falta de información de las personas empleadoras, actitudes discriminatorias, requisitos y tramitología institucional desfavorables, falta de adaptación y accesibilidad en los puestos de trabajo, factores geográficos, económicos y familiares, y limitaciones en el acceso a recursos y asistencia social.

Estos obstáculos resultan en la invisibilización de las habilidades de las mujeres con diversidad funcional, la reproducción de estereotipos y la exclusión sistemática en los procesos de selección y contratación laboral basados en prejuicios, como indica una de las mujeres interactuantes en la investigación:

Diay no sé, ven lo que uno es por fuera y no ven lo que la persona puede lograr, sólo están viendo lo de afuera tiene la discapacidad y ahí se quedó o sea no le permiten a la persona como que pueda explotar eso que tiene, no le permite que los demás lo vean. Sólo ven lo de afuera, tiene la discapacidad y ahí se quedó (MDF6).

Asimismo, los prejuicios o sesgos sociales rodean el tema de las ayudas técnicas que utilizan las mujeres con diversidad funcional para movilizarse, ya que son vistos como limitantes por parte de las personas empleadoras: “En mi caso que yo utilizo una silla, ponen la silla como pero, ven una silla y ponen la silla como un pero” (MDF6). Estas barreras basadas en prejuicios contribuyen a la dependencia económica de las mujeres con diversidad funcional al no poder acceder a un trabajo debido a la limitación de sus oportunidades para ejercer sus derechos y alcanzar una vida independiente.

Como se observó en el primer capítulo, el Estado intenta sensibilizar y capacitar las personas empleadoras, por medio de la labor que realiza el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad de la Dirección Nacional de Seguridad del MTSS, en coordinación con el CONAPDIS. Pese a estos avances estatales, en la cotidianidad de las mujeres con diversidad funcional persisten barreras como discriminación laboral, la cual se manifiesta en la falta de oportunidades para las personas con diversidad funcional en general, limitando su acceso a trabajo de calidad, especialmente, porque: "la sociedad costarricense aún

no reconoce el potencial de las personas con discapacidad y continúa perpetuando estereotipos negativos que las relegan a un segundo plano en el ámbito laboral" (Ballesteros y Vega, 2001, p. 35).

Por lo que, desde el inicio de sus procesos de acceso al trabajo, las mujeres interactuantes reconocen sus situaciones de discriminación, donde su diversidad funcional se convierte en una excusa para no ser seleccionadas, a pesar de su formación y experiencia laboral. Además, se enfrentan a pruebas y puestos laborales sin adecuaciones accesibles para personas con diversidad funcional, lo que reduce sus oportunidades y justifica la no inserción laboral en empresas y organizaciones.

En los casos donde obtienen la oportunidad laboral, la falta de ajustes en el lugar de trabajo y la ausencia de empatía y atención a las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional se convierten en formas de discriminación. Estos obstáculos pueden llevarlas a prescindir de ofertas laborales o renunciar a puestos de trabajo, debido a las condiciones inadecuadas y la falta de mecanismos de comunicación y apoyo por parte de las empresas y organizaciones empleadoras.

Vinculado a lo anterior, se encuentra la subcategoría de *barreras actitudinales en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, cuyo código **Barreras Actitudinales en el Acceso al Trabajo** expone las diferentes actitudes y conductas discriminatorias como la falta de consideración de las habilidades y potencialidades de las mujeres con diversidad funcional, la exigencia de requisitos adicionales y el prejuicio sobre la diversidad visual como la más difícil de incluir entre diversidades: "quizá porque piensan o tienen la concepción errada de que tienen que hacerme todo el trabajo y no necesariamente es así." (MDF3), y

yo entro con el señor y me dijo "no, este trabajo no es para usted definitivamente porque usted no ve, sin ver no" y así dijo el viejo "no no, sin ver no, este trabajo no es para usted. Si usted viera sí, si usted pudiera ver sí, pero no" (MDF9).

De ahí que las mujeres interactuantes resaltan la importancia de las actitudes de las personas y empresas empleadoras, ya que pueden limitar o facilitar su acceso al trabajo e

impactar sus condiciones de vida, al basar sus decisiones en estereotipos que priorizan la diversidad como una desventaja, en lugar del reconocimiento de la capacidad y experticia de las mujeres con diversidad funcional. Esta barrera actitudinal dificulta entonces las oportunidades de las mujeres con diversidad funcional de ser tomadas en cuenta y ser consideradas para futuros trabajos, lo que hace que no se sientan valoradas y terminan siendo objeto de violencia verbal y descalificación de sus habilidades, impidiendo su acceso o el desempeño en el trabajo:

No sé, darles más oportunidades a nosotros las personas con discapacidad, como le digo hay mucha gente que lo limita y hubo así como por parte de gente de la municipalidad o gente que lo discriminaba o lo veía como "¿Por qué esa persona está haciendo eso?" (MDF6).

diay es que perdón, es que yo no estoy viendo lo que está proyectando, si me pueden explicar", entonces simplemente me ignoraron y siguieron con la reunión y luego decían "bueno, esto que está señalado en rojo no sé qué" y yo como soy así verdad, yo nada me lo tomo personal, entonces diay igual, cuando yo podía participar en la reunión yo participaba, pero yo si dije "o sea, no me escucharon" (ríe), es como así. Entonces sí creo que hay muchas barreras ya dentro del nivel laboral pero siempre yo he pensado que las barreras existen en realidad porque la gente no está preparada para las cosas disque diferentes verdad o sea, todo mundo está acostumbrado que uno llega, se sienta y hace el trabajo como cualquier persona, entonces el mundo no está preparado para eso, si estuviera preparado no existiría la discriminación. (MDF5)

Por esa razón, las mujeres interactuantes hacen referencia a las personas empleadoras que carecen de conocimiento sobre la diversidad funcional, puesto que estos esperan que las mujeres con diversidad funcional se adapten al entorno, antes de proporcionarles condiciones de accesibilidad. Igualmente, dicha falta de comprensión sobre la diversidad funcional por parte de las personas empleadoras les genera miedo, prejuicios y conductas discriminatorias contra las mujeres con diversidad funcional, como se señala en el código de **Desconfianza**: "Mientras que la otra era más quisquillosa, o sea, como más yo diría que ella... heem, tal vez tenía desconfianza de que se podía lograr. Ella actuaba así como con mucha desconfianza al principio." (MDF9); "desconfianza o los rumores que digan que porque vos tenés la discapacidad entonces vos eras el del desaseo" (MDF15); y,

Sí por la desconfianza. Ellos... las personas creen los de recursos humanos creen como que uno no es capaz de, aparte que la inseguridad como que tienen en uno, como que uno no va a ser capaz de no ver bien, por no ver bien no va a ser capaz de realizar ese trabajo correctamente. (MDF12).

De manera que la desinformación de las personas empleadoras genera una resistencia a atender las necesidades de las mujeres con diversidad funcional, así como, para confiar y reconocer las habilidades para desempeñar un determinado puesto. Esto genera actitudes de desprecio, discriminación y suposiciones negativas sobre la productividad de las mismas, lo cual genera barreras para su inserción laboral.

En esa misma línea, el código **Currículo** demuestra cómo el acceso a oportunidades laborales para las mujeres con diversidad funcional que no tienen ciertos niveles educativos es extremadamente difícil. Esta situación puede tener un impacto negativo en la vida de las mujeres, ya que no pueden acceder a trabajos que les permitan sustentar su vida y su bienestar. Este tipo de barrera es especialmente problemático porque las mujeres con diversidad funcional que no tuvieron acceso a la educación o no adquieren grados educativos altos, ya enfrentan desventajas en comparación con las personas que no viven estas barreras.

Además, es importante señalar que la discriminación en el mercado laboral también puede tener un impacto en la autoestima y la autoeficacia de las mujeres con diversidad funcional. La falta de oportunidades de acceso al trabajo puede llevar a la frustración, la falta de motivación y la sensación de que no se está valorando el potencial. Una mujer con diversidad funcional menciona que su currículo no refleja su diversidad funcional porque no la llamaban, lo que sugiere que existe una barrera contra las mujeres con diversidad funcional en el proceso de selección: "mi currículo no dice que yo tengo diversidad funcional, porque en serio no me llamaban."(MDF5).

Por su parte, otra mujer con diversidad funcional menciona que, aunque ella tiene cursos, se le niegan oportunidades laborales debido a la falta de ciertos requisitos educativos. Esta falta de oportunidades laborales debido al grado de educación y formación también puede ser interpretada como una forma de desigualdad social: "necesita el bachillerato y yo les digo que tengo estos cursos, pero tampoco me dan la oportunidad."(MDF14). Por lo tanto, las barreras

actitudinales contra las mujeres con diversidad funcional a menudo se manifiestan de manera sutil, donde el mundo laboral se encuentra impregnado de prejuicios y estereotipos que cierran los caminos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional.

Y por ello se pueden definir las *barreras actitudinales presentes en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, como actitudes y comportamientos discriminatorios que limitan su capacidad para acceder al mercado laboral. Estas barreras incluyen la falta de consideración de las habilidades y competencias profesionales de las mujeres con diversidad funcional, ya que las personas empleadoras

aún consideran que los trabajadores con discapacidad carecen de las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas exitosamente y que requieren de una mayor supervisión y capacitación, son más propensos a ausentarse y menos productivos que sus pares sin discapacidad. (García et al, 2021, p. 165).

Ante esto, las mujeres con diversidad funcional enfrentan la exigencia de requisitos adicionales en sus procesos de acceso al trabajo, además que se sienten obligadas a ocultar su diversidad funcional y a probar sus conocimientos constantemente, frente a los prejuicios que condicionan la valía de sus capacidades como trabajadoras, mujeres y con diversidad funcional. Esto responde por un lado, a la exclusión laboral de las mujeres, cuya débil incorporación al mercado laboral se basa en la visión que: “el trabajo de las mujeres es de menor valor que el de los hombres; se insertan [solo] en labores tradicionales de las mujeres (segregación laboral); y aumentan la oferta de mano de obra.” (Gomez y Mora, 2016, p. 47), por lo que el trabajo de las mujeres con y sin diversidad funcional no es “necesario” para las personas empleadoras, al contar ya con mano de obra masculina y “productiva”.

Dado esa perspectiva patriarcal, las mujeres con diversidad funcional se ven expuestas a barreras actitudinales basadas en su género, como también, en su diversidad funcional. Es así que las mujeres interactuantes son vulnerabilizadas ante situaciones de discapacidad producto de los prejuicios de improductividad de su mano de obra y las implicaciones “costosas” y “complejas” de su contratación, ante los ajustes razonables que deben asumir las personas empleadoras:

Debido a estas barreras actitudinales, a las personas con discapacidad a menudo se les considera la última opción en los procesos de selección o no se les contrata. Los

candidatos con discapacidades psicosociales o intelectuales enfrentan formas aún más graves de prejuicio por parte de sus empleadores y colegas. (García et al, 2021, p. 166).

Esto conlleva al rechazo anticipado y discriminación de las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo. Sin embargo, a diferencia del marco referencial, las mujeres interactuantes determinan que estas barreras actitudinales afectan en mayor medida a aquellas con diversidad visual, la cual describen como la más difícil de incluir laboralmente entre diversidades. Aunque ellas reconocen que la diversidad funcional física y cognitiva enfrentan también grandes obstáculos en sus procesos de selección y contratación, debido a las adaptaciones infraestructurales que requieren y los estereotipos de dependencia y peligrosidad que rodean a la diversidad cognitiva.

Estas actitudes discriminatorias impactan la igualdad de oportunidades de las mujeres con diversidad funcional para obtener un trabajo, lo que a su vez, las hace sentir desvalorizadas y objeto de violencia verbal y descalificación de sus habilidades, impidiendo su acceso o el desempeño en el trabajo:

muchos los obstáculos se asocian a una mirada estigmatizante o negativa acerca de las personas con discapacidad, con estereotipos fuertemente enraizados en la sociedad que provocan una falta de interés no solo de la población en general, sino también de las empresas que los contratan y, más grave aún, de los gobiernos que deben ocuparse de su protección (ONU, 2012, pág. 4). Las personas con discapacidad suelen ser marginadas y esto ocurre principalmente por la falta de información sobre ellas, lo que genera actitudes negativas y, en el ámbito laboral, ocasiona que no se las considere “aptas” para el trabajo. (Bietti, 2023 p. 33).

De ese modo, la falta de comprensión y conocimiento sobre la diversidad funcional por parte de las personas empleadoras estigmatiza a las mujeres con diversidad funcional, lo que provoca desconfianza, miedo, prejuicios y actitudes de desprecio y discriminación dificultando sus procesos de acceso al trabajo, comúnmente frenados en las etapas de selección. Dichas barreras actitudinales y de comportamiento se reproducen a través de la cultura, de manera que la falta de información y visibilidad de las condiciones de desigualdad que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, limitan las oportunidades de acceso al trabajo de las mismas.

En esa misma línea, las mujeres interactuantes reconocen a la cultura como la raíz de muchas de las barreras que enfrentan en sus procesos de trabajo, por lo que la subcategoría *Barreras culturales en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, compuesta por 17 códigos que evidencian dichas expresiones de violencia. Sobre el código de **Actitudes**, se destaca como la percepción negativa de la diversidad funcional y la falta de educación sobre el tema definen las actitudes que reciben las mujeres en sus procesos de acceso al trabajo:

Creo que eso se da también por la cultura verdad y la poca capacitación que tienen las personas verdad, la concientización verdad, de conocer los derechos también, porque si yo no he concientizado a las personas sin discapacidad pero digo -mirá, esta persona tiene derecho-, y si yo conozco los derechos y si no estoy cumpliendo me van a demandar verdad, pero principalmente son las actitudes. La actitud que tomó el instituto en San José verdad, darme esa oportunidad, a la actitud que tomó esta persona al verme verdad, es la cultura también, pero sí falta más que las personas se concienticen, conozcan y como todo, hay personas que dicen que las personas con discapacidad no deben de trabajar, hay personas así, pero eso es la cultura. (MDF2).

Es así que se reconoce que las actitudes pueden promover, como también, limitar el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, ya que la cultura construye imaginarios basados en prejuicios de dependencia, caridad o improductividad que generan actitudes de discriminación laboral de parte de las personas empleadoras, quienes no poseen la información y capacitación para garantizar la igualdad de oportunidades.

Vinculado a ello, el código **Falta de Información de Empleadores**, señala que la falta de sensibilización y capacitación influye en las actitudes dirigidas a las mujeres con diversidad funcional y sus posibilidades de conseguir trabajo, principalmente en las entrevistas de trabajo, donde a menudo son tratadas con dureza y escepticismo, dado los cuestionamiento sobre su capacidad para realizar ciertas tareas: “Digamos en la actitud de las personas, porque sí a veces cuando uno llega a ese tipo de entrevistas lo hacen sentir como que uno duda verdad ¿Será verdad que yo no puedo hacer tal cosa?” (MDF16).

no le pusieran tantos peros al asunto verdad como para darle un trabajo a uno y así. Normalmente esas son las razones por las que no se le da trabajo a uno, normalmente no es ni por falta de títulos ni nada (MDF3)

Entonces a esa que vio la discapacidad debería, verdad esas personas, formadores verdad o que hacen entrevistas, deberían conocer que no es por lo presencial que se evalúa sino por la capacidad, porque ni siquiera me dieron la oportunidad de darles esa prueba (MDF2).

De modo que las mujeres interactuantes hacen hincapié en la falta de conciencia y formación sobre las diversidades funcionales, lo cual se debe a los tabúes culturales que estigmatizan la diversidad funcional y las capacidades de las mujeres de este colectivo, reproduciendo actitudes discriminatorias que las elimina de manera anticipada de sus procesos de acceso al trabajo y afecta la confianza en sí mismas. Igualmente, la desvalorización de sus capacidades y estigmas resultado de la falta de información de las personas empleadoras generan reacciones de duda y desconfianza incluso después que las mujeres con diversidad funcional pasan con éxito las pruebas de selección:

Y para no hacérsela muy larga, él llegaba a vigilarme como lo hacía con cualquier otro docente pero, era muy, tenía mucho temor, en el caso de él yo puedo entender, después lo entendí porque di con la otra doña no tuve todo el tiempo del mundo para entender qué le pasó conmigo, pero a este señor, yo defino que lo que él tuvo fue miedo, desconocimiento, temor de cómo va a hacer esto, cómo va a ella a lograrlo y hasta adónde y todo lo estaba entendiendo, se puso en mí, no no esa no es la forma correcta de decir que se puso en mi lugar sino, diay lo juzgó por sí mismo, de cómo haría él para hacerlo sin ver y cómo va a hacer esta para llevar un grupo de muchachos y más en el caso de educación de inglés porque no se tiene un grupo base, se tienen muchos grupos al día. (MDF9)

Como resultado, el desconocimiento sobre la diversidad funcional incita el control, recelo, pero principalmente, el miedo de las personas empleadoras frente a las mujeres interactuantes, que aunque estas cuenten con la experticia y requisitos necesarios para desarrollarse en un puesto determinado, son discriminadas y su autonomía personal es vulnerabilizada. Esas barreras se



agravan frente a las mujeres con diversidad funcional visual, quienes consideran es la más compleja de abordar y que se requiere de mayor capacitación para las personas empleadoras y compañeras de trabajo:

Quizá consciencia, hacer consciencia de que okey, esa persona aunque no vea, también es persona y probablemente también tiene títulos, preparación o cosas que se requieran para desempeñar un trabajo de forma autónoma. Que no hay que estar encima de la persona todo el día para que haga el trabajo, o sea, simplemente a veces basta con explicarle un par de veces y ya (MDF3)

a mí me pasaba también que cuando la gente se daba cuenta que tenía discapacidad visual como que ya se sienten que es más difícil verdad, entonces también me pasaba eso, como que no pasaba de la primera parte nunca. (MDF5)

Es así que las personas reclutadoras y empleadoras no cuentan con los conocimientos para evitar la discriminación de las mujeres con diversidad visual, de las cuales se posee poca comprensión o reconocimiento de sus capacidades y habilidades. Asimismo, la falta de ajustes en los procesos de selección sin sesgos sobre la diversidad funcional visual y la carente inversión en herramientas accesibles o ayudas técnicas de parte de las empresas para responder a las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional visual, dificultan aún más su inclusión laboral.

Lo anterior, responde al imaginario equívoco sobre la diversidad funcional en general, debido al mapa de ideas preconcebidas y construcciones sociales negativas sobre la diversidad funcional, las cuales se abordan en el código **Estereotipos sobre Diversidad Funcional en el Acceso al Trabajo**. De modo que las mujeres interactuantes destacan cómo la diversidad funcional es vista como una limitación, que se interpreta como la falta de habilidades para desempeñar un trabajo, y cómo esto se traduce en la dificultad para encontrar un trabajo:

¿Por qué? Diay a veces por la ignorancia, porque a veces es por la ignorancia porque las personas creen, las personas muchas veces creen que una persona porque tiene una condición de discapacidad no pueden realizar ciertos trabajos (...) la gente cree que la persona con discapacidad no puede realizar ciertas cosas porque "no, es que pobrecito no

puede", pero sí puede y cuidado que mejor que muchas personas que no tienen ninguna condición (MDF10)

Cuando se siente que la actitud hacia nosotras, creemos de entrada está muy bien porque es de entrada, creer de entrada que no podemos, la actitud hacia nosotros es muy fuerte, fuerte en el sentido que cuando la encontramos golpea, entonces es fuerte. (MDF9)

Es así que los estereotipos sobre la diversidad funcional como carencia o limitación se traducen en la infravaloración de las habilidades de las mujeres con diversidad funcional, a quienes se les niegan oportunidades laborales ante el desconocimiento, la falta de acceso a la educación y el prejuicio social de las personas empleadoras sobre la diversidad funcional. Como consecuencia, se considera que estas mujeres no son capaces de realizar trabajos profesionales o de toma de decisiones, por lo que no son seleccionadas para dichos puestos y no se ofrecen oportunidades o son relegadas a tareas menos valoradas:

las personas con discapacidad son muy muy complicadas porque a veces hay compañías que lo valoran a uno para puestos que se yo, para atender un teléfono sin menospreciar ningún trabajo verdad, pero tal vez ellos piensan en ese tipo de trabajos, tal vez no piensen que uno pueda llegar a ejercer un trabajo profesionalmente, como por ejemplo un puesto en derecho o una jefatura. (MDF4).

Producto de estos estereotipos, las mujeres con diversidad funcional no logran participar o acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y especializados, a pesar de contar con los atestados. En el caso contrario, las que disponen de pocos atestados formales en el ámbito educativo y formativo, pero cuentan con la experiencia laboral requerida para un puesto, igual se enfrentan a barreras para conseguir un trabajo y enseñar su capacidad para hacer frente a las funciones del puesto. Ante dicho estereotipo de incompetencia o improductividad, las mujeres interactuantes sienten la necesidad de demostrar constantemente su capacidad y están dispuestas a asumir tareas de todo tipo para probar su valía, lo que acarrea una gran frustración y desilusión por parte de las mujeres con diversidad funcional en sus procesos para acceder al trabajo.

Asimismo, las mujeres con diversidad funcional hablan del estereotipo de la diversidad funcional como problema o dificultad, debido a la falta de comprensión por parte de las empresas

respecto a sus necesidades, los ajustes razonables que requieren y el enfoque en su tipo de diversidad funcional, lo cual implica una desventaja en el proceso de selección:

vernó como una dificultad yo creo, sí, el vernó como un problema al futuro, por más estudios que uno tenga o así puede ser un problema en su futuro o puede ser una complicación para la empresa (MDF5).

Y yo, qué es esta cosa, los estereotipos se colocan y sí, están en nosotros es así y nos generan, generan nuestras formas de ver el mundo y de actuar y a veces, muchas veces son muy fuertes o muy negativos y nos afectan. Y predisponen a la persona de manera injusta. Bueno diay si yo como persona con discapacidad y al final no funcioné y no doy rendimiento, que me echen porque no di el rendimiento pero no es justo o que no les di rendimiento, pero no porque se están imaginando que no voy a poder y si no me dan las condiciones diay tampoco voy a poder verdad, ese es otro gran tema, que hay que saber qué necesito yo para trabajar, para poderlo pedir y decir, para poderlo establecer (MDF9).

Ante esto, las mujeres con diversidad funcional enfrentan situaciones de discriminación, dada la percepción de complejidad sobre la facilitación de condiciones de accesibilidad, lo que puede llevar a que se preevalue más sus “deficiencias” en lugar de sus competencias, negándoles así el acceso a ciertos puestos o rechazo anticipado a los mismos. Como resultado de ese estereotipo, las mujeres interactuantes expresan haber sido menospreciadas o juzgadas de manera diferenciada e injusta por su diversidad funcional, lo que puede generar sentimientos de frustración e impotencia, principalmente para las mujeres con diversidad funcional visual. Esto se debe al estereotipo de la dependencia de la diversidad funcional como objeto de cuidado y asistencia permanente, lo que

yo decidí quitar el tema de la discapacidad [visual] del currículo porque no me llamaban (ríe), entonces yo o sea, aunque uno no lo quiera pensar verdad, uno sabe que es por eso, porque realmente, la gente cuando ve eso piensa que es más difícil contratar a alguien así que van a ocupar quizá más ayuda o mayor apoyo en su trabajo y realmente pues no es así, uno puede hacer el trabajo igual a cualquier persona, solamente que con herramientas diferentes. (MDF5).

Por consiguiente, las mujeres interactuantes recalcan que ante la falta de oportunidades y los prejuicios que rodean sus diversidades funcionales, se ven obligadas a ocultar su diversidad o evidenciar constantemente que pueden trabajar de forma independiente, con el fin de evitar ser discriminadas durante sus procesos de acceso al trabajo, lo cual se acentúa en las experiencias de las mujeres con diversidad funcional visual. A pesar de esas estrategias, el estereotipo de dependencia persiste y se transforma en conductas paternalistas que reproducen estereotipos de sobrevaloración e infantilización de la diversidad funcional:

el "pobrecita, que pecadito" y esas frases que dice la gente cuando lo ve a uno en la calle, eso incomoda mucho, yo sé que no lo hacen de mala fe pero es feo, hay gente que se le acerca a uno y le dice "qué valiente, felicidades", mucha gente me ha dicho a mí "me da mucha esperanza", pero hay gente que "el pobrecito" verdad, entonces eso es muy feo y a mí no me gusta, me incomoda muchísimo. (MDF15).

De manera que las mujeres interactuantes resaltan los comentarios estereotipados y comunes que las minimizan, incidiendo en su descalificación como personas productivas e independientes mediante diminutivos, infantilización y expresiones de sobreprotección. Como también, se invisibilizan las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, al felicitarlas y exaltar su participación laboral, la cual está condicionada por la desigualdad social y la exclusión de la diversidad funcional en dichos espacios.

Entre las barreras que condicionan los procesos de acceso al trabajo, se destaca la **Barrera Social en el Acceso al Trabajo**, código desde el cual se recopilan las formas de barreras culturales que son reconocidas por las mujeres interactuantes como parte de la estructura social costarricense, como lo son la discriminación social y las condiciones de desigualdad. Es así que las mujeres narran su experiencia de ser rechazadas en el mercado laboral y el tener que luchar contra la discriminación por su diversidad funcional, señalando que esta no debería ser un obstáculo para ejercer trabajos que cualquier otra persona puede desempeñar, sino que solo necesitan ajustes y ayudas técnicas específicas para poder hacerlo:

seguimos con lo mismo le damos trabajo a personas con discapacidad pero si se acomodan a lo que hay y sino pues lo siento y eso es una forma bonita de disfrazar algo que en realidad sigue siendo discriminatorio. (MDF15).

Sí, no quiso comprometerse. Esa es otra de las razones por las cuales no lo contratan a uno, por la falta de compromiso y de esfuerzo para ayudarle a uno a integrarse en el proceso (MDF12).

De modo que la percepción social de la diversidad funcional desde la carencia, limita las oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional, convirtiendo la discriminación en una barrera para reconocer que dichas mujeres tienen experticia y capacidades para contribuir al mercado laboral. Sin embargo, la falta de preparación y disposición de las empresas para acomodar a las mujeres con diversidad funcional en puestos de trabajo también contribuye a la discriminación laboral, lo cual se refleja en el cumplimiento de las cuotas y plazas reservadas de contratación para esta población, pero cuyas empresas no están realmente interesadas en integrar a las mujeres con diversidad funcional a su dinámica laboral:

Tuve mucho lío con él en cuanto yo le decía que yo tenía que hacer mis programaciones fuera en computadora o fuera en Braille, nunca quiso, en aquel momento no se podía, no quiso, él quería que fuera a mano, tenía que ser a mano y yo a mano (ríe) pero no puedo ¿Cómo le hago? A mano... entonces yo tenía que poner a alguien que me hiciera las carajadas escritas a mano, porque el señor no quería y nunca quiso. Pero creo que él tenía mucho temor, mucho desconocimiento y tuvo que con el tiempo tranquilizarse verdad, tranquilizarse (MDF9).

Es así que el trabajo ofrecido a las mujeres con diversidad funcional suele estar limitado y no se adapta a las necesidades individuales de cada una, lo que consideran como discriminatorio. De manera que la falta de oportunidades, la desconfianza en sus capacidades, la falta de recursos de accesibilidad y la falta de conciencia de las personas empleadoras sobre las habilidades y apoyos requeridos por las mujeres con diversidad funcional, son algunas de las barreras que se deben enfrentar. Ante esas barreras, se identifican situaciones de estrés y ansiedad que las mujeres con diversidad funcional afrontan en sus procesos de acceso y entorno laboral, donde son

juzgadas y señaladas como incapaces de realizar ciertas tareas debido a su diversidad, lo que genera mayor segregación y exclusión del ámbito laboral.

Dicha exclusión responde también a otros factores que se convierten en restricciones si no son contemplados en los procesos de acceso al trabajo, como lo son el ser beneficiarias de pensiones o subsidios y ejercer la maternidad:

yo creo que la persona con discapacidad aunque tenga pensión tiene derecho a trabajar y que ya después compruebe si su trabajo le permite congelar la pensión y no recibirla, pero que no sea un requisito no trabajar verdad (MDF15).

cuando nació mi niño y yo supe que mi niño tenía discapacidad yo también decidí, yo decidí estar con él los primeros tiempos de su vida, ayudarlo, formarlo. Yo decidí que no iba a ir pronto al trabajo, al MEP otra vez. Porque ir al MEP otra vez, yo quería trabajo, yo quería volver al sitio donde yo estaba que era cerca mío, no podía, me querían mandar allá a la conchinchina tanto que tenía que trasladarme, pernoctar entre semana y volver y yo no podía hacer eso con mi bebé no, no podía yo hacer eso (MDF9).

Es importante entonces reconocer la necesidad de las mujeres con diversidad funcional de disponer de facilidades para cuidar a sus hijos e hijas, así como, de alcanzar su inserción laboral para atender sus responsabilidades, que los subsidios efectivamente no cubren en su totalidad. Estos elementos devienen desventajas frente a sus procesos de acceso al trabajo y se convierten en una diferencia marcada en comparación con los hombres con diversidad funcional, haciéndolas menos competitivas en el mercado laboral. De ahí que la desigualdad de clase y de género impactan a las mujeres con diversidad funcional convirtiéndose en una barrera para el reconocimiento de su capacidad y potencial.

En relación con lo anterior, el código **Desigualdad de Oportunidades en el Acceso al Trabajo** se enfoca también en la discriminación y la violencia contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo. Se evidencian situaciones de exclusión laboral, desde la dificultad para acceder a un puesto de trabajo, hasta la discriminación una vez que se ha dado la oportunidad laboral, donde se prioriza la idea de que las mujeres con diversidad funcional son una carga y un problema para las personas empleadoras:

a uno lo tienen que tratar exactamente igual a los demás, yo digamos, por ejemplo el proceso en el INAMU di, yo concursé con personas con todas sus facultades físicas o sea adecuadas y que tenían igual preparación o igual experiencia o así e hice todo el proceso exactamente igual, nosotros... yo siento que la gente con discapacidad no ocupa una diferencia en el proceso, lo que ocupa es que los traten iguales y no los vean como un problema, como un conflicto al momento de contratarlos. Pero en general se ven como una carga (MDF5).

Es así que la falta de empatía, información y disposición de las empresas a adaptar los sitios de trabajo cuando sea necesario, se traduce en la falta de oportunidades laborales para las mujeres con diversidad funcional. En consecuencia, las mujeres enfrentan condiciones de desigualdad en sus procesos de acceso al trabajo, siendo discriminadas simplemente por su diversidad funcional, aunque cumplan con las calificaciones necesarias: “yo sé que yo ya no tengo que hacer más exámenes, simplemente es que usted no midió mi intelecto, usted lo que midió fue mi discapacidad.” (MDF10). Por esto, las ofertas que reciben son solo para puestos que sí se ajustan a lo que se espera de ellas, negándoles los ajustes razonables en el lugar de trabajo:

Esa es otra de las razones por las cuales no lo contratan a uno, por la falta de compromiso y de esfuerzo para ayudarle a uno a integrarse en el proceso. Entonces claro él dijo muy bonito ella me ayuda. Él vino hasta mi casa para que yo le ayudara a planear, a montar todo, lo acompañé a los talleres y ahí sí yo sí era capaz verdad pero ya para poder específicamente una computadora o un proyector o lo que sea, eso sí fue un pretexto para no contratarme (MDF12).

De esa forma, se evidencia la desigualdad de condiciones que se le ofrecen a las mujeres con diversidad funcional, quienes reciben excusas para garantizar su accesibilidad al puesto o son engañadas por trabajos gratuitos bajo la esperanza de recibir una oferta formal o un reconocimiento salarial temporal. Sin embargo, las personas empleadoras no están dispuestas a hacer ajustes necesarios en el lugar de trabajo, y prefirieron estar en incumplimiento de la normativa, lo que desalienta a las mujeres interactuantes de solicitar trabajo o ser contratadas, principalmente cuando desde el proceso de selección, a menudo se les pregunta sobre los ajustes necesarios antes o durante de la entrevista, lo cual resulta en un parámetro para su exclusión:

“No, no me entrevistaron ni nada, nada más me dijeron así como de que no, "no cumplimos con lo que la ley nos pide, así que no la podemos contratar."(MDF3).

Asimismo, condiciones como la edad, la diversidad funcional visual y física, como también, el ejercicio de las maternidades hace más difícil para las mujeres interactuantes encontrar trabajo:

No he tenido la oportunidad porque la misma gente no me ha querido apoyar, sólo de este trabajo, anteriormente también iba a aplicar para ayudante de cocina ahí por el juzgado de Goicoechea, pero el horario, porque soy madre de también un niño de discapacidad no me acoplé al horario porque era demasiado y no podía dejar a mi hijo botado verdad. Más por estudio y él tiene también condición visual baja (MDF8).

Dadas dichas condiciones, las mujeres interactuantes señalan que tienen menos oportunidades en el mercado laboral debido a sus responsabilidades de cuidado, así como, la percepción de que pueden quedar embarazadas. Como también, su edad y tipo de diversidad funcional se convierten en razones para su rechazo en los procesos de acceso al trabajo, ya que las personas empleadoras desconfían más de sus capacidades, lo que limita su acceso a puestos de trabajo:

Sí influye la edad e influye también la condición que uno tiene, eso influye mucho, eso influye, influye mucho. Y yo lo digo no sólo por mí, lo digo porque tengo una amiga que ella estudió inglés de lenguaje, profesora para inglés de lenguaje en la UTM, imagínese que esa muchacha lo que tiene es un problema de discapacidad no sé si lo has visto, son como los piecitos tipo mariposa, (...) ahorita en el único lugar que pudo conseguir trabajo es en Palí de cajera y ella ha aplicado a montones de lugares y ella que está más joven que apenas tiene 28 años y a ella se le ha hecho difícil, entonces eso quiere decir que igual es la condición lo que no permite porque le dan oportunidad a una persona que no tiene ninguna condición (MDF10).

De esa manera, las mujeres con diversidad funcional reconocen las prácticas laborales injustas y las desigualdades que enfrentan en su acceso al trabajo, a razón de su edad y diversidad funcional, por lo que sus conocimientos no son valorados, las adaptaciones necesarias tampoco son aseguradas y la falta de apoyo de la sociedad y las instituciones para asegurar condiciones



equitativas laborales y exigir la accesibilidad universal, reducen aún más sus posibilidades de acceder a un trabajo. Dicha discriminación afecta la autoestima y motivación de las mujeres con diversidad funcional, dada la desigualdad que obstaculiza sus oportunidades de encontrar trabajo y capacidades para realizar un trabajo de manera efectiva.

Asimismo, esas barreras presentes en la cultura generan otras prácticas injustas que afectan a las mujeres con diversidad funcional, como el **Nepotismo**. Este código expone la desigualdad de oportunidades en los procesos de acceso al trabajo, debido a favoritismos o priorización de cierto tipo de referencias:

Sí... sí no eres, así te lo voy a hablar, si no eres de argolla, es que eres hijo de algún diputado o alguien verdad ya, de sus niveles verdad no entras y sí ha pasado y ya con la edad de uno, menos ahora (MDF2).

Esto se convierte en otra barrera social que deben afrontar las mujeres con diversidad funcional, quienes expresan su impotencia y frustración al saber que sus postulaciones no son consideradas bajo los mismos criterios y participan de concursos desde un nivel de desventaja que no pueden controlar. De modo que el capital social de las mujeres con diversidad funcional se convierte también en otro factor, por el cual son discriminadas y limitadas a un círculo de desempleo a falta de oportunidades laborales para adquirir referencias sociales que les permitan acceder a un trabajo.

Lo anterior se vincula con el código **Violencia Social en el Acceso al Trabajo**, cuyas citas abordan la discriminación laboral y la violencia que sufren las mujeres con diversidad funcional al tratar de acceder al trabajo. Las mujeres interactuantes reconocen como violencia la discriminación, la cual señalan como silenciosa y puede manifestarse en forma de excusas para no dar trabajo, la falta de retroalimentación sobre la calidad del trabajo y la estigmatización de las personas debido a su diversidad funcional:

En ese momento porque ya fue hace bastantillo verdad, pero principalmente, por teléfono me llaman y me dicen -venga porque aquí tengo los materiales, mañana nos vemos, aquí están los materiales para que los venga a recoger-, cuando uno llega que lo ven de arriba a abajo y te dicen -ah ah es que falta alguien-, o sea, no te lo dicen así directamente sino que te ponen como una excusa para decirte -no mirá es que falta alguien de entrevistar-,

-¿Cómo si ya me había dicho que ya me iba a dar los materiales para empezar a dar clases?-. En dos días ya iba a dar las clases y me salen con eso, por el teléfono todo bien, presencial ya no verdad. Y luego no te dicen "no usted no por eso o esto", no te lo dicen de esa manera verdad, silenciosa se puede decir porque en ese momento yo desconocía sobre mis derechos y si yo hubiera sabido sobre mis derechos yo le hubiera caído a esa persona -no, usted está violentando-, si yo hubiera sabido eso hasta una demanda (Ríe), pero yo no sabía vez. La discriminación es una violencia (MDF2).

De esa forma, la falta de información y educación de las personas empleadoras y de la sociedad en general acarrea expresiones de violencias que afectan a las posibilidades de las mujeres con diversidad funcional de contar con procesos de acceso al trabajo justos e inclusivos, ya que la diversidad funcional es concebida como un criterio de exclusión de dichos procesos.

Ante dichas situaciones, las mujeres interactuantes señalan que se sienten o sintieron indefensas, debido al desconocimiento sobre sus derechos laborales o a las represalias que conlleva denunciar, como ya no ser consideradas para un puesto o ser despedidas de sus trabajos: "No, porque me dio como cierto temor de que me despidieran, entonces no comenté nada." (MDF15). De manera que las mujeres con diversidad funcional se encuentran expuestas a la violencia social y al desempleo, lo cual las obliga a aceptar trabajos que no contemplan sus garantías laborales, con poca paga y beneficios, y además, tienden a sobrellevar situaciones de discriminación, e inclusive, de explotación laboral sin la libertad para expresarlo o denunciarlo.

Es así que el código **Violencia Económica en el Acceso al Trabajo**, recopila las experiencias donde las mujeres con diversidad funcional han recibido ofertas que infravaloran sus currículos o se aprovechan de ellas y sus diversidades funcionales para que trabajen por una remuneración menor o de forma gratuita bajo las promesas de futuras ofertas laborales:

en el otro más bien me sentí utilizada porque que chiva no me puede dar trabajo porque no tiene una computadora para mí ni un proyector, pero sí ocupó mi ayuda y sí ocupaba que yo le ayudara a planear los talleres de inclusión y que lo acompañara y que estuviera ahí de testiga o sea, más bien es feo que se aprovechen de uno (MDF12).

Por supuesto digamos, mucha gente a veces le roba a uno, en aquel momento todos los billetes eran del mismo tamaño entonces, se aprovechaban de uno, uno les daba más plata y no decían nada y después muchos abusos (MDF15).

Aunque las mujeres con diversidad funcional soliciten el pago correspondiente de sus servicios, comúnmente reciben el rechazo o cancelación de las ofertas laborales, impactando su confianza para continuar con sus procesos de acceso al trabajo, los cuales son más inseguros para ellas. En esa misma línea, se reproduce la **Violencia Institucional en el Acceso al Trabajo**, cuyo código visibiliza la falta de respuesta de las instituciones y empresas para resguardar los derechos laborales de las mujeres con diversidad funcional:

CONAPDIS de cómo iba a llegar al trabajo ósea que yo no podía creer que el CONAPDIS me estaba preguntando eso, o sea, porque se supone que es la institución que trabaja por discapacidad, entonces uno dice "cómo, que raro". Y no, eso de verdad que yo sentía que no me llamaban por eso y la diferencia que sí noto entre discapacidades (MDF5).

en ese momento del hospital yo fui violentada porque me violentaron mi derecho a trabajar, a la labor, que lo podía realizar porque estaba cumpliendo con los requisitos que me estaban pidiendo y los estaba haciendo. Entonces violentaron mi derecho a trabajar, porque era mi derecho yo tenía un derecho y ya lo había ganado (MDF6).

De ese modo, las instituciones públicas no cumplen en su totalidad con la normativa que exige medidas de accesibilidad y acciones afirmativas para promover el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, por el contrario, reproducen situaciones de discriminación donde se priorizan las implicaciones de contratarlas por los ajustes razonables a realizar, dejando de lado la calidad del capital humano que las mujeres interactuantes poseen y les permite ejercer las responsabilidades de los puestos a los cuales concursan.

A razón de esa preocupación y falta de compromiso de las instituciones y personas empleadoras, las mujeres con diversidad funcional son apartadas de los procesos de acceso trabajo, siendo expuestas a otros tipos de violencia, como la **Violencia Patrimonial en el Acceso al Trabajo**, la cual afecta principalmente a aquellas mujeres con diversidad funcional que intentan acceder al sector informal e independiente:

O sea, las cosas que yo vi no solamente a mí, a muchas personas por quitarle la mercadería les pegaban o los tiraban o les decían que iban a llamar a cajón y se lo llevaban así como presos por horas, los tenían ahí retenidos por horas. Lo que le quitaban a uno ya no se lo devolvían, le decían que ya no, que ya uno ya lo perdió. (MDF6).

Dado el impacto del desempleo y pocas oportunidades laborales que señalan las mujeres interactuantes, ellas recurren a ventas ambulantes y otras formas para obtener ingresos que no son permitidos por las autoridades. Por consiguiente, sus mercaderías y recursos, que significan su principal patrimonio e ingreso, son decomisados sin la posibilidad de recuperarlos, lo cual agrava su condición de desempleo y de clase que les obligó a insertarse en ese ámbito informal.

Asimismo, estas experiencias de acceso al trabajo informal también están marcadas por la **Violencia Física en el Acceso al Trabajo**, la cual acompaña la forma de violencia comentada previamente, donde las mujeres enfrentan abuso físico y patrimonial de parte de las autoridades: “física porque cuando vos te llega un oficial de la muni y te arrebatá todo, yo pienso que es violencia física y emocional en todas las situaciones” (MDF15). Ante esto, las mujeres con diversidad funcional son maltratadas por buscar alternativas de trabajo ante la exclusión laboral, por lo cual sufren consecuencias negativas para su integridad física como mental, afectando además su autoestima y seguridad para darle seguimiento a sus procesos de acceso al trabajo.

Lo anterior se reproduce en todos los momentos del proceso de acceso al trabajo, tal y como se recopila en el código **Violencia Psicológica en el Acceso al Trabajo**. Las mujeres interactuantes relatan cómo las actitudes, malos tratos y discriminación perjudican su salud mental y motivación para continuar con sus procesos de acceso al trabajo:

Usted desde el primer día me discriminó, pero no importa- yo le dije a ella, igual uno ya se siente como decepcionado, porque empezando que ella iba a ser mi jefa y ya uno no va a estar bien o sea, y ya uno no va a estar bien o sea eso afecta psicológicamente y entonces yo me retiré y no volví (...). Son experiencias que a uno lo marcan me entiende y después de ahí como que me achanté un poquillo (MDF10)

Sí sí bueno, a mí no tanto, aparte de esa que yo sí sentí como que me hicieron sentir mal y para mí eso es una cosa, porque mientras ya cuando a uno lo hacen sentir mal ya es como

un tipo de violencia, entonces yo sí sentí como esa vez que sí me hicieron sentir muy mal como diciéndome "usted no pertenece aquí, nada está haciendo" (MDF16).

Sí yo creo que sería la discriminación emocional y la mental. Física no, no hubo violencia física, pero sí viví violencia emocional y mental porque emocionalmente usted queda con la autoestima todo en el piso y mentalmente también porque todos los pensamientos que a usted se le van a venir son negativos por lo que usted vivió (MDF12).

De modo que los estereotipos de improductividad que rodean la diversidad funcional justifican la violencia psicológica contra las mujeres de este colectivo, quienes son cuestionadas y discriminadas para que estas abandonen sus procesos de selección o puestos de trabajo. Por lo tanto, los comentarios y actitudes discriminatorias contra las mujeres con diversidad funcional terminan afectando su autoestima e interés para acceder a un trabajo, a pesar de disponer de las capacidades y requisitos solicitados para el mismo. Igualmente, la violencia psicológica se ejerce también en los procesos de permanencia, impactando el bienestar emocional y psicológico de las mujeres interactuantes:

una compañera empezó a molestarme mucho por eso, que yo parecía un perrito oliendo la comida entonces yo dejé de comer en la empresa, porque cada vez que estábamos en el comedor, no había abierto yo la taza de la comida porque me decía lo mismo y entonces yo dejé de comer, porque de hecho yo lo hacía tan automático de oler la comida, no es que me clavaba con la nariz en el plato no no no, es simplemente olfatear la comida antes de empezar a comer y la muchacha empezó a molestarme con eso y ya otra compañera se puso en lo mismo, entonces yo... eso fue los primeros 22 días que trabajé ahí, después los tres meses que estuve no comí más en la empresa porque me sentí muy incómoda con ese comentario digamos (MDF15).

De manera que la esta violencia se convierte en acoso laboral, buscando pretextos para realizar burlas o críticas cuando se asume que las mujeres con diversidad funcional no pueden realizar tareas específicas o se les asignan roles inapropiados, con el objetivo de lograr destituir a las mujeres con diversidad funcional o hacer que se retiren ellas mismas de sus espacios laborales. Producto de esto, las mujeres interactuantes expresan los cambios emocionales y conductuales de dicha violencia psicológica, la cual las hace dudar, sentirse desvalorizadas y a

autoexcluirse de diferentes espacios, con el fin de evitar ser víctimas de este tipo de abuso, principalmente cuando exponen sentirse decepcionadas con las instituciones que deberían ofrecer protección y garantizar condiciones laborales equitativas y libres de violencia en todo el proceso de acceso y permanencia.

Lo anterior se presenta también en las experiencias de acceso al trabajo marcadas por la **Violencia Sexual en el Acceso al Trabajo**, puesto que varias de las mujeres interactuantes identifican como común y cultural el acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral:

las mujeres llevamos más palo por decirlo así que los hombres. Las mujeres, vos sabés del acoso verdad, de un jefe, porque a mí me pasó, de un jefe hacia una subalterna. A veces ese acoso de palabras y de insinuaciones vulgares, como ni tan siquiera con ética. (MDF1).

Esas formas de violencia son inesperadas para las mujeres con diversidad funcional, sin embargo, reconocen la frecuencia y vulnerabilización de las mujeres frente a la objetivización, comentarios y conductas lascivas de las cuales el género está expuesto en la cotidianidad y que se reproducen los procesos de acceso al trabajo, afectando sus oportunidades y permanencia en mundo laboral.

Frente a ello, es necesario reconocer que la violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional posee un componente de género que particulariza sus procesos de acceso al trabajo, puesto que las barreras culturales tienen una base en el sistema patriarcal. De ahí que el código **Violencia contra las Mujeres en el Acceso al Trabajo**, contiene los testimonios de las mujeres con diversidad funcional sobre la violencia basada en su género que limita sus procesos de acceso al trabajo. Por ejemplo, se muestra cómo el acoso sexual y las insinuaciones vulgares son parte de la realidad laboral de muchas de ellas:

Bueno bueno, he vivido violencia sexual porque cuando yo trabajaba en la calle como le digo me tocó lidiar con gente así como degenerada que tal vez me tocaban o me hacían propuestas o me aparecían por aquí o por allá, me acosaban digamos, me vigilaban y sexual (MDF15)

De modo que la violencia sexual también se presenta como una realidad en algunos trabajos, lo que puede limitar el acceso de las mujeres con diversidad funcional a ciertas ocupaciones y aumentar el riesgo de acoso, lo cual provoca que estas abandonen sus funciones y no retomem nuevos procesos de acceso al trabajo ante el temor e inseguridad que dicha violencia contra las mujeres genera. Asimismo, la reproducción de estereotipos de género y los roles asignados a las mujeres las limitan en el acceso a trabajos y oportunidades de superación:

estaba escuchando una amiga que me decía que a ella le habían preguntado que cuántos hijos tenía para optar por un puesto, entonces ya el empleador dijo "aay si tiene cinco hijos y se le enferma uno, entonces ya va a faltar al trabajo", los hijos son causal de desempleo a veces, la mujer es como la que lleva a cuentas generalmente no sólo los oficios domésticos, sino el cuidado de los chiquitos y aunque trabaje siempre tiene que seguir cumpliendo con esas funciones verdad (MDF15).

Por eso, las mujeres interactuantes consideran que aquellas con hijos e hijas o responsabilidades de cuidado experimentan aún más discriminación, en vista de la desigual distribución social de dichas tareas de reproducción que limitan el acceso y la movilidad laboral de las mujeres con diversidad funcional, lo que a su vez puede llevar a una mayor vulnerabilidad a la violencia. Ante esto, las mujeres interactuantes indican sentirse discriminadas y marginadas, especialmente cuando reconocen que no poseen las mismas condiciones y oportunidades que los hombres con diversidad funcional:

Ahí van en juego también esas diferenciaciones, esos roles de género y esas actitudes hacia las mujeres mismas también, claro que sí, claro que sí. Yo me pienso, pongamos ejemplos ficticios, ¿Qué hubiese pasado?, ¿Hubiese sido la misma la reacción del director con la mujer que llegó o si hubiese llegado un hombre con discapacidad? "aah no compañero, sí sí, bueno aquí está usted y vamos a ver cómo lo ayudamos" ¿Cierto o no? Le aseguro, llega un hombre con discapacidad en lugar de una mujer "hay que bueno un compañero, un caballero vamos a ver cómo lo ayudamos", le aseguro que cambia sí, muy probablemente sí. Sí creo, claro que sí creo y sí o sí y no la deje por fuera, que también para nosotras se dan esos roles, o sea, también están esos juegos, esos intercambios, esos roles (MDF9).

De esa manera, las mujeres interactuantes señalan que se ven obligadas a demostrar su capacidad laboral y competencia en una tarea para justificar el acceso a un trabajo y solicitar los ajustes del mismo, mientras que los hombres no serían sometidos a esa misma evaluación y se les brinda comúnmente los ajustes necesarios. Asimismo, las mujeres con diversidad funcional expresan situaciones de discriminación salarial, donde a menudo son menos remuneradas que los hombres que ocupan el mismo puesto de trabajo, especialmente si trabajan en puestos tradicionalmente masculinos, tienden a experimentar múltiples barreras y formas de discriminación y violencia de género en el ámbito laboral:

Diay yo siento que hay trabajos en los que la mujer es discriminada. Por ejemplo, no es lo mismo que llegue a alguna ingeniería o algún trabajo de fuerza una mujer a que llegue un hombre, un hombre usted lo ve que "a sí quiero ser empleado o quiero ser cocinero o quiero ser constructor", ahí siempre hay campo para él, pero cuando una mujer dice "yo quiero construir, yo quiero trabajar en mecánica automotriz", sí le ponen más trabas por ser mujer, por el típico estereotipo de que es más débil, de que es más sensible, de que no tiene tanta fuerza o que no es capaz como el macho (MDF12).

Por lo tanto, los prejuicios y estereotipos sobre el género obstaculizan las oportunidades de formación y acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, quienes exponen que son infravaloradas o no son tomadas en cuenta para desempeñarse en puestos no tradicionales. Vinculado a esto, el código **Estereotipos de Género en el Acceso al Trabajo**, detalla como el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional se ve agravado por estereotipos de género y discriminación, puesto que enfrentan desventajas que les impide desarrollarse de la misma manera que las mujeres sin diversidad funcional, tanto como mamás, trabajadoras y personas en general:

Bueno eso nos sugestióna tal vez porque no nos permiten trabajar y mostrar lo que sabemos, lo que podemos hacer. Siento que somos solamente mujeres de casa, esposas y uno sufre mucho por eso, se sufre mucho por esas cosas porque sé que puedo y soy capaz de hacer cualquier otro trabajo, que uno hace muchas cosas, pero no le dan la oportunidad, yo sé que lo ha logrado, pero no le dan la oportunidad de trabajar (MDF14)



De modo que el estereotipo de ser para otros y el rol de cuidado es visto como una responsabilidad exclusiva de las mujeres, lo que las hace vulnerables a ser descalificadas en el mercado laboral, lo cual minimiza y desvaloriza las habilidades profesionales de las mujeres con diversidad funcional para realizar ciertos trabajos, a razón de su diversidad funcional, como también, por su género. De ahí que el estereotipo del “sexo débil” se integra a la preconcepción de la improductividad sobre la diversidad funcional, lo que resulta en la negación de oportunidades laborales para ellas. Sin embargo, si las mujeres con diversidad funcional cumplen con los estereotipos y estándares de belleza, las barreras señaladas pueden reducirse según explican las mujeres interactuantes: “porque si hubiera sido una muchacha 60 90, rapidito, ni siquiera le hacen prueba ni nada, de una vez entra y se debe a eso.” (MDF2).

Entonces no sólo estamos ante situaciones de actitudes por discapacidad, sino juzgándola como mujer, claro que sí. Y mujeres tal vez que no cumplan o no cumplamos con un estereotipo de mujer "bonita" entre comillas o mujer "perfecta" entre comillas o mujer "completa" entre comillas. (MDF9)

De manera que las mujeres con diversidad funcional declaran que las personas empleadoras pueden juzgarlas por su apariencia física y tener prejuicios sobre su capacidad de realizar ciertos trabajos, por lo que los estereotipos de belleza, perfección y capacidad son utilizados para determinar la idoneidad y exclusión de las mujeres con diversidad funcional, quienes sienten la presión de cumplir no solo con la norma funcional, sino también, con los cánones femeninos que pueden determinar su acceso al trabajo.

Ante esto, se reconoce las situaciones de **Discriminación de Género en el Acceso al Trabajo**, código que muestra cómo el género de las mujeres con diversidad funcional genera barreras diferenciadas en sus procesos de acceso al trabajo. Por un lado, existe una gran diferencia entre los hombres y las mujeres con diversidad funcional, ya que las mujeres deben enfrentar más obstáculos en su vida cotidiana debido a la diversidad funcional y la asignación de roles, lo que puede influir en su rendimiento laboral y limitan su desarrollo profesional. Esto responde en gran medida por la idea de que son inferiores y menos capaces que los hombres:

nos ven inferiores a los hombres, o sea, inferiores a los hombres a que no podemos lograrlo, a que no somos inteligentes o no somos capaces de lograrlo o que el hombre

tiene más inteligencia o conoce más, hay muchos trabajos que también los puede hacer la mujer pero los hombres saben, entonces como que ponen el ego del hombre como él sabe más, entonces se lo damos al hombre y a la mujer la dejan en un término medio podemos decirlo así (MDF6).

Dados esos estereotipos, se discrimina a las mujeres interactuantes, las cuales son encerradas en la imagen de “pobrecitas” o dependientes, por lo que se les valora menos que a los hombres, resultando en la falta de reconocimiento de sus capacidades. Esto produce estrés y sobrecarga de las mujeres con diversidad funcional para probar lo contrario dentro de un contexto desigual:

Ponen muchas cosas y nos meten en una burbuja, aparte de ser tanto discapacidad, cierto punto de las mujeres con discapacidad, mucho más mucho más, porque sí he conocido yo amistades que son hombres y tienen alguna discapacidad y ellos me han dicho que sí les costó conseguir trabajo, tuvieron que luchar bastante, en cambio a la mujer le ponen como... si ellos brincaron tres barras, a nosotras mujeres con discapacidad nos ponen como mil escalones. (MDF17).

Es así que las mujeres con diversidad funcional se ven obligadas a luchar por conseguir trabajo y superar barreras adicionales para lograr la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, puesto que deben enfrentar prejuicios y estereotipos en relación con su capacidad para trabajar, bajo una cultura patriarcal que limita su espacio de acción a lo privado y en servicio a otros.

Por ende, en el código **Desigualdad de Género en el Acceso al Trabajo**, se contempla cómo en los procesos de acceso al trabajo las mujeres interactuantes son juzgadas por su diversidad funcional y por no cumplir con los estereotipos de género. Como consecuencia, se les pregunta sobre los ajustes razonables que necesitan y si son madres o esperan serlo antes o durante la entrevista laboral, lo que puede resultar en su descarte: “Sí es diferente porque siento que el hombre es más fácil para buscar trabajo, para una mujer es más difícil buscar trabajo.” (MDF14)

así es como lo veo, lo veo desarrollarse y el hombre dice "voy a trabajar" y va y vuelta y va y vuelve y va, yo para poderme irme a trabajar tengo que ver cómo hago para resolver esto y lo otro y lo otro y cuando regreso verdad, no es tan fácil, no es tan fácil (MDF9).

Se evidencia entonces la desigualdad de las condiciones sociales entre los géneros en cuanto a la sobrecarga de responsabilidades en el hogar y en el cuidado de los hijos e hijas, lo cual se convierte en un criterio de exclusión de los procesos de acceso al trabajo. Además, por dichos roles de género, las mujeres con diversidad funcional consideran que los hombres aún tienen más oportunidades, ya que son vistos como más capaces e inteligentes:

Los hombres llevan más las de ganar que las mujeres, de hecho es así, no son iguales vea, usted estudia como profesional y un varón puede estudiar lo mismo que usted, usted va y el varón va y accesan digamos a un mismo trabajo y lo van a escoger a él primero por ser hombre, usted siempre va a llevar las de perder, es lastimoso pero es la verdad y no debería de ser así y si logra que la contraten y la contraten a usted, el salario de él va a ser mayor que el suyo, porque todavía no estamos en esa igualdad (MDF10)

Por lo tanto, la desigualdad de género motiva la discriminación de las mujeres con diversidad funcional, en tanto los estereotipos y roles de género permiten a los hombres con diversidad funcional disponer de mayor educación y oportunidades laborales. Mientras que las mujeres con diversidad funcional deben probar constantemente sus atestados y capacidades, y cuando logran acceder a un trabajo, se enfrentan a brechas salariales, acoso laboral y sexual en el trabajo, condiciones inaccesibles y desequilibradas con sus tareas cotidianas, ampliando las barreras que deben afrontar las mujeres con diversidad funcional.

De esta forma se reconocen las barreras culturales como formas de discriminación normalizadoras y patriarcales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, donde se les limita y se les juzga negativamente debido a su diversidad y su género. Algunas de estas situaciones incluyen comentarios sutiles sobre sus habilidades para trabajar, la falta de oportunidades laborales para mujeres con diversidad funcional, visual principalmente; la falta de comprensión sobre las herramientas y ajustes que necesitan para trabajar, así como, de sus responsabilidades de cuidado y la vulnerabilización frente la violencia y acoso sexual.

Y por ello *las barreras culturales* son comprendidas como el resultado de la confluencia de normas, valores, creencias y prácticas culturales arraigadas en la sociedad, que perpetúan la discriminación y la exclusión de las mujeres con diversidad funcional en el mundo laboral. Estas barreras requieren de una comprensión interseccional, considerando las múltiples dimensiones de discriminación que enfrentan estas mujeres, dado que las historias de vida de estas mujeres revelan cómo enfrentan barreras no solo por su género, sino también por su diversidad funcional. Estas barreras, que operan en la intersección de género y diversidad funcional (Pecho, 2020).

Una de las barreras culturales más prevalentes, según las mujeres interactuantes, es la percepción negativa y estereotipada que la sociedad tiene sobre las mujeres con diversidad funcional. Estos estereotipos, basados en la diversidad funcional y el género, limitan la visión de las mujeres con diversidad funcional como personas capaces y competentes en el ámbito laboral (Madrigal y Sequeira, 2019). A menudo, son consideradas como personas dependientes, vulnerables o inadecuadas para desempeñar roles profesionales o de liderazgo, lo que reduce sus oportunidades laborales y desarrollo profesional.

Otra barrera cultural es la falta de conciencia y sensibilidad sobre la diversidad funcional y el enfoque de género en los entornos laborales, cuya interrelación se manifiesta en la falta de ajustes razonables para las mujeres con diversidad funcional en el lugar de trabajo, como accesibilidad física, adecuación de horarios o adaptación de tareas (Viveros, 2016). Además, la discriminación basada en el género también da lugar a desigualdades salariales, segregación y falta de oportunidades de liderazgo ocupacional para las mujeres con diversidad funcional, lo que contribuye a su exclusión y marginación en el mundo laboral.

Por otra parte, la subcategoría *Barreras institucionales en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* aborda la discriminación por parte de las instituciones y organizaciones que no brindan oportunidades laborales y tampoco ajustan sus condiciones a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional. En el primer código **Barrera Institucional en el Acceso al Trabajo**, se evidencia cómo las empresas y las instituciones públicas dicen ser inclusivas y ofrecen plazas para personas con diversidad funcional, sin embargo, discriminan entre los diferentes tipos de diversidad funcional para descartar aquellas que impliquen “mayores” ajustes razonables:

"bueno acomodá ahí y ya", a una persona ciega que tal vez ocupa un poco más de asistencia, un poco más de guía, un poco más de acomodo y así, diay obviamente van a contratar la persona sorda. Entonces claro las empresas venden eso de "empresas inclusivas" y todo eso o las instituciones públicas venden eso de las plazas para discapacidad, pero distinguen entre las discapacidades (MDF5).

a veces antes de la entrevista a uno le preguntan "¿Qué ajustes razonables ocupa si fuera seleccionado?", y yo pienso que eso tampoco me parece justo... de primera entrada antes de la entrevista, porque dependiendo la respuesta ahí lo pueden descartar (MDF4).

Esta situación es referida por Alfaro y Vásquez (2019), quienes señalan que "las leyes para la igualdad de oportunidades laborales para personas con diversidad funcional existen, sin embargo estas no se aplican como deberían, o no están adecuadas realmente a la situación de estas personas." (p.76). En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a la falta de accesibilidad y reducido acceso a tecnologías y herramientas especializadas que son necesarias para realizar sus trabajos. Ante estas situaciones, las mujeres interactuantes señalan que a menudo tienen que costear sus propios recursos y equipos especiales para laborar:

sigue habiendo como ese doble discurso, de hecho hasta un recurso de amparo se puso, no fui yo fue un compañero y obviamente él lo perdió, porque el I.C.E. lo que dice "bueno pero es que el software que usan no es compatible" y tiene razón, no es compatible es cierto, aquí el dilema sería que ellos creen también alguna plaza para personas ciegas en la que no se requiera el software o en la que se pueda adaptar la necesidad y eso es lo que no hacen. (MDF15)

De esa forma, se demuestra la falta de intervención estatal e incumplimiento de la normativa, lo cual termina responsabilizando a las mujeres con diversidad funcional de las situaciones de discapacidad que enfrentan producto de barreras institucionales. Como resultado, se genera la reducción de opciones laborales accesibles para las mujeres con diversidad funcional, ya que los puestos no son adecuados y las acciones afirmativas resultan en barreras que segregan a las mujeres con diversidad funcional:

Por ejemplo, la primera vez me dijeron que bueno que yo no cumplía y en realidad sí cumplía pero bueno, ellos se plantaron en que no y entonces ni me recibieron los papeles.

La segunda vez yo llegué e iba como más empoderada verdad, uno con el tiempo va haciéndose más carácter y entonces yo llegué y le dije a la señora "vea, yo sí cumplo con los requisitos, usted no me puede decir que no me va a recibir los papeles", "bueno sí, pero es que este concurso es para una plaza normal" y yo "¿Cómo para una plaza normal?" (riendo), entonces me dice "sí, es que usted tiene que esperar las plazas para discapacidad" y le digo yo "es que no existe ninguna ley que dice que una persona con discapacidad no puede concursar en cualquier concurso" o sea... entonces "sí... bueno... yo le voy a recibir los papeles". Obviamente nunca me llamaron para nada verdad. La tercera vez fui, eran unas plazas para discapacidad y la señora otra vez y entonces la señora me recibió los papeles y me dijo " bueno, ahí si nos funciona la llamamos" y yo "okey chao" y nunca más volví (MDF5).

De ese modo, las mujeres interactuantes reconocen en el código **Cuota de Contratación**, su derecho a ocupar el 5% mínimo de los puestos en las instituciones públicas. Sin embargo, el incumplimiento o aplicación errónea de la ley, dado el desconocimiento sobre la diversidad funcional, resulta en la discriminación que sufren las mujeres con diversidad funcional en los procesos de selección, los cuales no motivan la inclusión, sino que bloquean las oportunidades de obtener un trabajo.

Asimismo, como se observa en el código **Servicio Civil**, los concursos públicos son escasos y la respuesta de las instituciones es ineficiente, lo que genera grandes expectativas para acceder a un trabajo: "el servicio civil, nunca pude es demasiado inaccesible" (MDF5); "Servicio Civil tres años después me dijeron "no, usted no califica", tres años después." (MDF2) y

yo apliqué para Servicio Civil porque con todo lo que yo he tenido entonces nos dijeron en el CONAPDIS que había posibilidades de que las personas que tuviéramos bachiller que fuéramos y aplicáramos. Hubo que ir a hacer también examen, bueno en Servicio Civil hasta San José y todo eso para ver si uno queda seleccionado, pero eso es de acuerdo a los puntos que uno saca entiendo yo, pero diay dos veces me llamaron pero los trabajos uno era en San José y entonces a uno se le dificulta, uno era en San José y otro era por el lado de Monteverde (MDF10).

Por tanto, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a políticas y medidas afirmativas que no contemplan medidas de accesibilidad y equidad mínimas, pero principalmente, que no consideran sus condiciones sociodemográficas. Es así que dichas medidas se convierten en barreras en sus procesos de acceso al trabajo, donde se reproduce la desigualdad de oportunidades mediante la concentración de las ofertas laborales y los excesivos requisitos que omiten la exclusión del sistema educativo que enfrentan las mujeres con diversidad funcional:

me dicen que es que le falta el colegio o otro nivel, necesita el bachillerato y yo les digo que tengo estos cursos, pero tampoco me dan la oportunidad entonces es difícil e igual voy a otro y buscando y a otro y buscando y prácticamente me leen el currículo y diay "yo les aviso, les aviso"(MDF14).

De ahí que los múltiples requisitos resultan difíciles de cumplir, convirtiéndose en barreras para el acceso al trabajo público, por lo que las mujeres con diversidad funcional deben buscar otras alternativas que tampoco cumplen con las condiciones socioeconómicas y de accesibilidad. Ejemplo de ello, se resumen en el código **Sistema de Compras Públicas**, donde se menciona el papel de la contratación pública y se resalta la necesidad de contar con medios financieros para inscribirse en él,

si vos no estás en SICOP, la institución pública no te va a encontrar, no vas a participar para alguna...y ese es otro tema, en el SICOP hay que tener los medios, para entrar hay que tener una cuenta bancaria por lo menos amplía verdad para poder solventar muchos gastos que conlleva inscribir, a crear ya una empresa en sí en SICOP, para poder concursar. (MDF2).

Ante esos requisitos y negativas para encontrar un trabajo en el sector público, las mujeres interactuantes recurren a las pensiones y subsidios estatales, los cuales no cubren todas sus necesidades básicas. Lo anterior dificulta aún más la situación económica de las mujeres con diversidad funcional, según lo comentado en el código **Pensión y Acceso al Trabajo**, ya que las pensiones del Estado para personas con diversidad funcional les impide trabajar formalmente y ser autosuficientes:

queremos trabajar y sentir lo que es ganarnos la platita verdad, pero diay digamos si fuera el tema de la pensión aquí dan unas pensiones ridículas verdad; otra cosa que a mí me

parece importante y que tal vez sea un punto que se pueda trabajar a nivel de trabajo mucho es el hecho de que usted tenga pensión y lo dejen trabajar, porque es decir, una pensión de 83 mil colones que es lo que da el régimen no contributivo no le ayudaría a vivir una vida digna a nadie, usted con eso no paga ni un cuarto, entonces digamos esa visión de que no se puede, yo creo que la persona con discapacidad aunque tenga pensión tiene derecho a trabajar y que ya después compruebe si su trabajo le permite congelar la pensión y no recibirla, pero que no sea un requisito no trabajar verdad, porque como le digo, con ochenta mil colones no vive nadie y eso es otro tema, pero yo creo que la sociedad nos discrimina porque ellos no están preparados, no quieren complicarse, no quieren acomodarnos un puesto y para ellos es más fácil como que nos quedemos en la casa, no tener que lidiar con nosotros (MDF15).

Producto de estas situaciones, la asistencia social deviene una barrera en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, en vista que los montos no cubren sus necesidades, a la vez que impiden su inserción laboral, ya que implica el abandono de un ingreso importante para las mujeres interactuantes. Vinculado a esto, el código de **Falta de Acción Estatal**, recupera la decepción de las mujeres con diversidad funcional que generan esas condiciones y respuesta de las instituciones estatales, las cuales deberían brindarles apoyo y ejecutar las leyes y programas o crear nuevas iniciativas para prevenir el desempleo y la violencia en sus procesos de acceso al trabajo:

de participación también para poder generar programas de emprendimientos y si no me contratan en la institución pública, por lo menos generar nuestra propia autonomía económica por decirlo, exactamente y eso se los digo yo a las del INAMU, no promueven temas de mujer con discapacidad en emprendimientos, son muy poquitos verdad y así te voy a ser sincera, las municipalidades cero (MDF2).

De esa manera, se reconoce la falta de intervención en el desempleo y procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, las cuales son invisibilizadas y objeto de discriminación laboral, debido a la incomprensión de las necesidades específicas que tienen, como oportunidades laborales accesibles, espacios seguros, procedimientos médicos y/o la necesidad de tener un asistente personal, son solo algunos de los ejemplos de las dificultades institucionales que enfrentan en el momento que acceden a un trabajo.



Por ello las barreras institucionales impactan las condiciones de accesibilidad de los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, mientras que las acciones afirmativas, políticas de empleo público y asistencia social, no adaptadas a las realidades de las mujeres se convierten en obstáculos para su inserción laboral real. Es así que las *barreras institucionales en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* se definen como la discriminación que experimentan por parte de empresas e instituciones públicas, reflejada en la ausencia de condiciones de accesibilidad adecuadas a sus necesidades y en la reducida oferta de oportunidades laborales.

Con respecto a la primera, se observa que las empresas e instituciones se autodescriben como inclusivas, sin embargo, estas reproducen dinámicas donde se discriminan a las mujeres con diversidad funcional, e incluso se segrega a las mismas según el tipo de diversidad funcional, en tanto existe una falta de accesibilidad y la concepción sobre las ayudas técnicas y ajustes razonables del espacio de trabajo, como una carga financiera y productiva para estas entidades. Ante esto, las mujeres interactuantes exponen que a menudo se ven obligadas a costear con sus propios recursos, los equipos y ajustes necesarios para poder desempeñar un trabajo, o al menos, para ser consideradas para un puesto, evidenciando la ausencia del compromiso o intención real de las personas empleadoras y sus organizaciones para contratarlas, ya que las mujeres con diversidad funcional

en ocasiones requieren de asistencia para llevar a cabo sus tareas o dispositivos de apoyo como recursos cognitivos (computadoras u otros dispositivos para personas con dificultades de memoria), software o hardware especializado (programas de reconocimiento de voz o lectores de pantalla), que pueden no ser financiados directamente por el empleador. En otras instancias, los empleadores pueden simplemente negarse a pagar salarios estándar a los trabajadores con discapacidad debido a perspectivas sesgadas sobre su supuesta “improductividad” o el costo presuntamente alto de hacer el lugar de trabajo accesible (García et al, 2021, p. 151).

En consecuencia, las empresas e instituciones rechazan a las mujeres con diversidad funcional durante los procesos de acceso al trabajo, aunque dispongan del perfil solicitado, también, de los recursos para autofacilitarse la accesibilidad, que debería ser garantizada por las mismas personas empleadoras. Por el contrario, las empresas e instituciones no facilitan los

medios necesarios para su desempeño laboral o en caso de brindarlos, debilitan las condiciones laborales de las mujeres con diversidad funcional, ya sea reduciendo la oferta laboral o solicitando el trabajo gratuito, para equiparar el “costo-beneficio” que su contratación implicaría.

Como resultado, se reproduce una visión sesgada de la diversidad funcional debido a la falta de conocimiento sobre la misma y los estándares de accesibilidad, lo que provoca que las personas empleadoras no adecuen sus puestos de trabajo o simplemente, se abstengan de contratar a las mujeres con diversidad funcional, con el fin de evitar posibles sanciones y pérdidas. Por esta razón, se reducen las oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional, a pesar de contar con normativa y programas dirigidos a la empleabilidad y acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional, analizados anteriormente; puesto que dicha respuesta estatal se ve limitada ante los prejuicios de la diversidad funcional y la poca sensibilización dentro las empresas e instituciones sobre la normativa de accesibilidad e igualdad de oportunidades, así como, el valor de las capacidades que las mujeres con diversidad funcional agregan a los espacios laborales.

Asimismo, ese poco conocimiento de la normativa de igualdad de oportunidades e inclusión laboral y su aplicación incorrecta, disminuyen la oferta laboral de las mujeres con diversidad funcional, debido a que la instauración de acciones afirmativas como las cuotas de contratación o plazas destinadas a personas con diversidad funcional, más allá de permitir el acceso al trabajo, promueven procesos de segregación y discriminación en la etapa de selección.

Es así que se restringe la participación y oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional sólo a dichas plazas o cuotas específicas para el colectivo con diversidad funcional, las cuales tienden a ser en puestos menos calificados y subordinados sin oportunidades de ascenso. Además, el porcentaje estipulado de estas cuotas se considera no como un mínimo de la planilla, sino como el tope máximo de personas con diversidad funcional que debe contar una empresa e institución, cerrando así la oferta laboral una vez completando el 5% de estas plazas. Por esta razón,

las cuotas que no estén correctamente diseñadas o implementadas pueden profundizar la exclusión de las personas con discapacidad del mercado laboral. Las cuotas pueden tener resultados positivos al expandir el acceso de las personas con discapacidad a empleos

dignos, (...) Sin embargo, pueden fallar en su intento por nivelar el terreno de juego si las condiciones que las mantienen rezagadas en el sistema educativo no se resuelven. (...) si otras dinámicas sociales que excluyen a las personas con discapacidad permanecen, tales como la inaccesibilidad de los entornos físicos y virtuales, las actitudes y creencias discriminatorias, la pobreza y la vulnerabilidad (García et al, 2021, pp. 169-170).

A pesar que estas acciones afirmativas han permitido el acceso al trabajo formal de algunas mujeres con diversidad funcional, la insuficiente información y capacitación sobre la diversidad funcional en los procesos de definición de las plazas y selección, como también, la falta de consideración de las condiciones sociodemográficas del colectivo, limitan el alcance de las cuotas y oportunidades laborales.

Esto se evidencia en la exigencia de requisitos de poca calificación que excluyen a las mujeres con diversidad funcional con altos grados educativos, o se aplican requisitos sobrecalificados que restringen el acceso a las mujeres con diversidad funcional con bajos estudios producto de la falta de accesibilidad de los mismos. Además, se establecen criterios para favorecer el acceso a las plazas para diversidades funcionales “manejables” o para quienes ya cuentan con las ayudas técnicas o recursos para financiarlos, discriminando así a las mujeres según su diversidad funcional o condición de clase, puesto que no todas disponen de los medios para adquirir estos recursos o costear su inscripción y obligaciones adicionales para formalizarse en el trabajo independiente como alternativa a estos puestos de trabajo.

Ante esto, las mujeres con diversidad funcional recalcan que la falta de oportunidades laborales y la accesibilidad de las mismas, las coloca en una situación de dependencia de la asistencia social, la cual les dificulta garantizar los recursos necesarios para cubrir sus necesidades y ayudas técnicas, como también, les condiciona sus posibilidades de acceso al trabajo: “este año me mandaron un correo que si quería volver a participar para empleo, pero esta vez sí pusieron como la opción de que si usted tiene pensión, tiene que pedir permiso para ver si la dejan trabajar sino no.” (MDF17). Es así que los regímenes de pensiones y programas de atención de la pobreza para las personas con diversidad funcional se convierten en una barrera institucional, de la cual dependen y les impide llevar a cabo sus procesos de acceso al trabajo:

Los programas de asistencia social expanden mínimamente el tamaño de la población inactiva. (...) los criterios de elegibilidad para las transferencias por discapacidad pueden disuadir a los beneficiarios potenciales de buscar trabajos bien remunerados o empujarlos al sector informal (como una estrategia para mantenerse productivos sin perder la transferencia) (García et al., 2021, p. 150).

Tal y como se menciona, los requisitos de la pensión del Régimen No Contributivo, por Invalidez y del programa Discapacidad y Pobreza establecen que en caso de recibir un ingreso adicional o devenir asalariadas, las asistencias serán suspendidas a las personas beneficiadas. Aunque estas transferencias monetarias no cubren la totalidad de sus necesidades, las mujeres con diversidad prefieren detener sus procesos de acceso al trabajo con el fin de resguardar su seguridad social y financiera, o por otra parte, buscan insertarse en trabajos informales exponiéndose a condiciones inaccesibles y violentas, así como, a la incertidumbre e ingresos inestables. Por lo tanto, la asistencia social deviene un desmotivador para la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional, ante el temor de perder el ingreso fijo que significa para muchas de ellas, su principal ingreso (Bietti, 2023).

En resumen, las barreras institucionales en el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional son un reflejo de la falta de oportunidades laborales, dado los prejuicios y discriminación, como por la poca accesibilidad de las mismas. Aunque la respuesta estatal aporta a la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, la configuración de las acciones afirmativas y asistencias sociales no son ajenas a la reproducción de la discriminación y segregación contra dicha población, en vista de los obstáculos que genera para acceder en igualdad de condiciones a un trabajo o intentar obtener uno, sin perder la estabilidad económica y seguridad social que estas proveen.

En esa misma línea, la subcategoría *Barrera de información en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* contiene el código de **Desconocimiento de Derechos/Leyes en el Acceso al Trabajo**, el cual menciona que la cultura y la falta de concientización y capacitación en derechos humanos son factores que contribuyen a la violencia contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo en Costa Rica. Las mujeres interactuantes exponen las actitudes y prejuicios, la falta de accesibilidad en el aula y

la falta de información sobre derechos laborales, que afectan la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional.

Dichas situaciones de discriminación y violencia muestran la falta de acceso a la información de las mujeres interactuantes, lo cual afecta sus procesos de selección y conocimiento sobre derechos laborales para poder defenderlos. Como también, se evidencia la falta de capacitación de las personas empleadoras para garantizar las condiciones adecuadas y respuestas de los derechos de todas las personas candidatas, especialmente, de las mujeres con diversidad funcional. En general, estas barreras apuntan a la falta de información y capacitación sobre derechos humanos y laborales como un factor fundamental para promover el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional.

Y por ello *las barreras de información* son comprendidas por las mujeres con diversidad funcional como la falta de información clara, precisa y accesible sobre oportunidades laborales, requisitos y procedimientos de selección, así como, la falta de conocimiento sobre los derechos y las adaptaciones razonables disponibles en el entorno laboral, y por ende, el cumplimiento de las obligaciones legales de igualdad de oportunidades laborales.

Aunque el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional es un tema de interés y preocupación en el ámbito de la igualdad de género y la inclusión social (Pineda y Luna, 2018), estas mujeres se enfrentan constantemente en su búsqueda de trabajo a la barrera de información que dificulta su acceso de manera equitativa y justa: “Desde una perspectiva interseccional, que considera la interacción de múltiples dimensiones de opresión y discriminación, esta barrera de información se vuelve aún más compleja y profunda debido a la intersección de género y diversidad funcional.” (Pecho, 2020, p. 1).

Esta barrera de información se ve agravada por la intersección de género y diversidad funcional, “Por un lado, enfrentan barreras de género, como la brecha salarial de género, la discriminación basada en estereotipos de género, la falta de representación en puestos de liderazgo y la segregación ocupacional.” (Pineda y Luna, 2018, p. 159). Por otro lado, enfrentan barreras basadas en la diversidad funcional, como la discriminación en el acceso al trabajo, la falta de accesibilidad en el entorno laboral, la discriminación en la promoción y la falta de adaptaciones razonables (Pecho, 2020).

Esta intersección de opresiones hace que la barrera de información sea más compleja (Caminas, 2015), en tanto las mujeres con diversidad funcional pueden enfrentar barreras adicionales en su búsqueda de trabajo, a causa de la falta de información sobre las adaptaciones razonables disponibles para ellas en el entorno laboral y la falta de capacitación en habilidades específicas y solicitadas en el mercado de trabajo, inciden en la discriminación basada en estereotipos de género y discapacidad en los procesos de selección.

Es importante destacar que la barrera de información en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional no solo afecta a las propias mujeres, sino que también tiene un impacto en la sociedad en general (Palacios y Romañach, 2008). La falta de oportunidades laborales equitativas para estas mujeres contribuye a la exclusión social, la dependencia económica y la desigualdad de género en el ámbito laboral.

De esa manera, las barreras de información amplían la desigualdad de oportunidades y acentúan otros obstáculos como la barrera territorial, comprendida por las mujeres con diversidad funcional como el conjunto de obstáculos y limitaciones geográficas, físicas y sociales que dificultan o impiden el pleno ejercicio del derecho al trabajo. Este concepto se enmarca en un enfoque interseccional, que considera la interacción de múltiples dimensiones de discriminación y desigualdad, tales como género, diversidad funcional y territorio.

Por otro lado, la subcategoría *Barrera territorial contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, aborda el código **Movimientos Migratorios**, que recupera las dificultades de las mujeres con diversidad funcional para encontrar trabajos adecuados que se ajusten a sus necesidades y capacidades, y la discriminación que enfrentan debido a su origen y/o ubicación geográfica. Es así que varias mujeres interactuantes que residen en la periferia han tenido que trasladarse a San José para encontrar trabajo, donde han enfrentado problemas para adquirir una vivienda y pagar el alto costo de vida en la ciudad. Además, el transporte y los largos viajes son un desafío para las mujeres con diversidad funcional, lo cual limita aún más sus oportunidades laborales: “en San José es complicado o sea, ya tuve la experiencia, alquilar es muy caro, muy muy caro, viajar es muy cansado” (MDF2),

alta el colegio, pero es que de Cartago al Napoleón que es en Guadalupe verdad y es en la noche y es muy peligroso la verdad venirme hasta Cartago sola caminando, la verdad muy difícil la verdad porque el único lugar es ahí en el Napoleón en Guadalupe y entonces yo no voy a poder terminar el colegio, no lo puedo hacer, es muy difícil ir hasta San José, yo ojalá tuviera algo cerca en Cartago, pero aquí no hay un colegio para personas sordas, el único es el Napoleón. (MDF15)

De ese modo, las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras para acceder a la educación y mejorar sus habilidades y cualificaciones, así como, para mantener sus puestos de trabajo o acceder a ellos, debido a la concentración del mercado laboral en el Gran Área Metropolitana y la mayor incidencia de desempleo en las zonas rurales y periféricas. Además, las responsabilidades de cuidado dificultan aún más el acceso a la educación y al trabajo de las mujeres interactuantes.

Además, una de las mujeres señaló la discriminación por el origen extranjero de su familia, cuya condición impacta también sus procesos de acceso al trabajo. De esta forma las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional están influenciadas por la discriminación basada en el origen y la etnia, el acceso limitado a vivienda y transporte, y la falta de opciones educativas y laborales accesibles en sus lugares de nacimiento y residencia.

Por ello la *barrera territorial* se refiere en primer lugar a las limitaciones geográficas que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en su acceso al trabajo. Esto puede deberse a la ubicación geográfica de su lugar de residencia, la falta de infraestructuras y transporte accesible, la escasez de oportunidades laborales en su entorno local, así como, a la discriminación y estigmatización que enfrentan en áreas rurales o en comunidades marginales, "La discriminación que enfrentamos las mujeres con diversidad funcional en el trabajo se ve agravada en zonas rurales donde las oportunidades laborales son limitadas y la accesibilidad es aún más precaria" (Pecho, 2020, p. 78). Esta cita evidencia cómo la barrera territorial en el acceso al trabajo se manifiesta de manera diferenciada en distintos territorios, generando desigualdades adicionales para las mujeres con diversidad funcional.

En segundo lugar, la barrera territorial implica limitaciones físicas en el acceso a los lugares de trabajo. Las mujeres con diversidad funcional enfrentan obstáculos en el entorno

construido, como la falta de accesibilidad en edificios, transporte público, calles y espacios públicos, lo que dificulta su movilidad y su capacidad para llegar a los lugares de trabajo o desplazarse dentro de ellos.

En tercer lugar, la barrera territorial también implica limitaciones sociales en el acceso al trabajo para las mujeres con diversidad funcional. Esto incluye actitudes discriminatorias y prejuicios basados en la diversidad funcional y el género que afectan su inclusión en el ámbito laboral. Estas mujeres pueden enfrentar estereotipos negativos, sesgos de contratación, falta de apoyos adecuados en el entorno laboral y barreras de comunicación que dificultan su participación plena y activa en el trabajo.

De igual forma, sucede con las barreras infraestructurales, a partir de los relatos de las mujeres con diversidad funcional, se identifican dos de estas; la falta de infraestructura adecuada es parte de los vacíos que hay en el accionar estatal (nivel público), y a nivel de las instituciones privadas en materia de derechos de las personas con diversidad funcional. Y dos que en relación al transporte público, se evidencia la falta de acceso al mismo, no sólo es una consecuencia de lo anterior, sino que a las mujeres con diversidad funcional al estar condición de desigualdad y desempleo tampoco pueden acceder a transporte propio.

Esto produce una reacción en cadena ya que al no poder movilizarse a diversos espacios, las posibilidades de acceder a un trabajo se reducen. Asimismo, las mujeres con diversidad funcional deben optar, si están disponibles, por trabajos según la proximidad de los mismos y no necesariamente porque es la mejor opción para ellas. E incluso, aun cuando se accede a un trabajo la poca accesibilidad y la falta transporte adecuado hace que se vea limitada la posibilidad de permanencia en el mismo y esto no sólo por la restricción física-espacial, sino porque la misma provoca cansancio y desmotivación mental.

Debe valorarse también que poder transportarse requiere de un ingreso y por ello, para las mujeres con diversidad funcional, no es sólo un gasto físico y mental, sino también económico. Por lo que, se convierte entonces en un desafío para dichas mujeres sobrepasar esta serie de circunstancias y más cuando en las experiencias descritas se expone que como no sólo se ven afectadas por las barreras infraestructurales en sí, sino al no haber condiciones adecuadas, por ejemplo, en el transporte público sufren de violencia por parte de las personas que se encargan



directamente del manejo este. Por tanto, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a múltiples barreras y violencias en la búsqueda de trabajo o incluso cuando logran acceder al mismo.

Asimismo, la subcategoría *Barrera infraestructural en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, en su código de **Barrera Espacial**, hace alusión a las dificultades que enfrentan las mujeres con discapacidades en cuanto a la accesibilidad de los lugares de selección y trabajo. Las mujeres interactuantes explican que muchos lugares de trabajo no están adaptados para personas con diversidad funcional. Lo anterior, reduce sus oportunidades laborales o implica trasladarse a lugares alejados de sus hogares para encontrar trabajo u obtener un nuevo espacio accesible para laborar, lo que les implica gastos adicionales en transporte y alojamiento:

pero cuando yo tuve el accidente, como duré un tiempo, bueno duré como un año en el hospital, al salir del hospital la escuela donde yo trabajaba no reunía las condiciones para una persona con condición de discapacidad y menos usuaria de silla (MDF16)

la gente recursos humanos no sabe bien como dirigirse a uno, como explicarle las cosas y como te digo, muchos piensan que es muy complicado contratar a alguien con discapacidad. Por ejemplo, me pasó una vez que fui a una entrevista en el sector privado a Walmart y entonces yo llegué verdad a la entrevista y digamos, o sea, yo cumplía con todo, pero en la opinión de ellos mis capacidades era más complicada que por ejemplo una persona en silla de ruedas, que lo único que ocupa es un acceso físico verdad, entonces ellos fue "mmm no, he no, si cumple todo la llamamos" y aquí estoy esperando verdad y al final ellos contratan gente así, de hecho si vos vez en los supermercados ellos tienen gente con discapacidad pero es como gente digamos sorda o personas en sillas de ruedas o así, casi uno no ve gente no vidente porque la gente tiene la idea de que la discapacidad visual es más difícil de trabajar que otras, diay puede ser, pero todo es cuestión de ubicarse uno y ya acomodarse al trabajo (MDF5).

De esa forma, se destaca como las barreras espaciales afectan no solo a las mujeres con diversidad funcional física, sino también, a todas las diversidades. Además que las empresas prefieren seleccionar en ocasiones, a personas con diversidad funcional física antes que a las

mujeres con diversidad visual, lo que refleja estereotipos y prejuicios que contribuyen a la desigualdad de oportunidades y a la falta de accesibilidad en los puestos de trabajo para adecuarse a las necesidades de las mujeres y potenciar sus capacidades.

Dicha falta de accesibilidad se observa también en el transporte, como se indica en el código **Transporte Público**, el cual no cuenta con las condiciones para proveer traslados accesibles o movilidad de forma independiente a las mujeres con diversidad funcional:

las calles no lo hago por diay, con esos desbalances de la calle que si tienen la rampa más alta, que si la calle es mal alta y entonces eso es muy problemático para mí y con todo y eso el transporte público en Costa Rica, hablémoslo así debería ser, es obsoleto, debería dejar de circular, pero diay no se puede (MDF1).

En consecuencia, la inaccesibilidad del transporte público se convierte en una barrera para las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, en vista que la búsqueda y obtención de un trabajo depende de la capacidad para movilizarse, la cual resulta obstaculizada por las condiciones inadecuadas de los medios de transporte e infraestructura. En resumen, las barreras que enfrentan las mujeres en el mundo laboral son complejas y están influenciadas por los estereotipos y la falta de accesibilidad de los espacios físicos donde se desarrollan sus procesos de acceso al trabajo.

En relación a lo anterior es que la *Barrera infraestructural en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* puede conceptualizarse como las dificultades y obstáculos que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en cuanto a la accesibilidad de los lugares de selección y trabajo. Por ello esta barrera se caracteriza por la falta de adaptación de los espacios laborales y la inadecuación del transporte público para la satisfacción de las necesidades de movilidad de las mujeres con diversidad funcional, lo cual a su vez se convierte en una limitante de oportunidades laborales y produce barreras adicionales en su búsqueda de empleo.

Es importante destacar que esta barrera se manifiesta desde las limitaciones físicas en los lugares de trabajo como la ausencia de rampas, ascensores, baños accesibles y demás adaptaciones necesarias para garantizar la plena participación de las mujeres con diversidad funcional así como desde la inaccesibilidad al transporte público. Esto produce una reducción en

las oportunidades laborales, una búsqueda más extensa y ardua de empleo, gastos adicionales de transporte, impedimento de movilización independiente debido a la falta de condiciones adecuadas y con ello a su capacidad de búsqueda de trabajo y desplazamiento de manera autónoma y segura.

Asimismo dicha barrera obstaculiza de manera fundamental la participación plena y equitativa en el ámbito laboral lo cual contribuye a la desigualdad de oportunidades y perpetúa estereotipos y prejuicios que afectan negativamente a las mujeres con diversidad funcional.

Aunado a esto, la sociedad en sí no valora que la barrera infraestructural produce una afectación no sólo en ese grupo específico de mujeres sino la población general y que la accesibilidad debe accionarse de manera integral, ya que la misma:

se debe incluir en todos los entornos sociales, debido a que no solo implica facilidades para el colectivo en situación de discapacidad, sino para la totalidad de la población sin importar las características de la diversidad social que la compone. Por tanto, la dimensionalidad de esta categoría debe ser universal y acorde tanto con las necesidades generales como las específicas (Ramírez, 2011, p.74).

Además, es importante resaltar que varias de las mujeres con diversidad funcional y mucha de la literatura que se investigó refiere que la discapacidad se encuentra justamente en estas barreras infraestructurales o externas, no en la persona en sí. Que si estas barreras fueran erradicadas las mujeres con diversidad funcional podrían ingresar al igual que desplazarse en cualquier espacio, a transportarse con mayor facilidad, a una movilización libre y de esta forma poder realizar también una mejor búsqueda de trabajo para así poder acceder a él.

Igualmente, la subcategoría *Barreras de comunicación en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* integrado por el código de **Barrera de Comunicación**, describe la falta de acceso a la tecnología de comunicación en algunas zonas del país que limitan las oportunidades para acceder a un trabajo, así como, los obstáculos de comunicación e información sobre la diversidad funcional:

Él no supo que era una persona con discapacidad, a él le mandaron a (MDF9) y (MDF9) llegó a la oficina y le digo yo soy (MDF9) o sea, a él sólo le dijeron es (MDF9). Yo no sé

por qué no le dijeron, yo creo que lo harán a propósito, no le pueden decir una persona con discapacidad de entrada, yo no sé si así lo hacen, así lo hicieron conmigo. Él sólo recibió, después lo pude comentar con él o sea, él recibió un... hasta creo que en ese tiempo era como un telegrama, él decía como un telegrama o no sé, él decía como un telegrama, "(MDF9) llena la plaza equis equis" (MDF9).

A razón de la falta información adecuada y medios de comunicación, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a esas barreras que provocan la reproducción de estereotipos que influyen en la percepción negativa que las personas empleadoras tienen de ellas, como también, su capacidad para garantizar las condiciones de accesibilidad necesarias. Como resultado de estas barreras, las mujeres con diversidad funcional deben autogenerarse las adaptaciones y tecnologías de asistencia de acuerdo a sus necesidades para participar de los procesos de acceso al trabajo o realizar las tareas de sus puestos. Asimismo, son objeto de actitudes paternalistas dadas “la ayuda” constante que buscan brindarles o por el contrario, sufren de discriminación laboral de parte de las personas empleadoras que entorpecen su desempeño, bienestar emocional y psicológico de las mujeres interactuantes.

En resumen, la falta de acceso a la tecnología, la actitud paternalista, la ocultación de la diversidad funcional, la discriminación laboral y la falta de adaptación a las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional, frenan su inclusión laboral. De esta forma desde el análisis interseccional *las barreras de comunicación* se constituyen como una limitante a la hora de acceder a un trabajo. Se retoma que a nivel país existe una desigualdad en relación a las zonas urbanas y rurales en cuestiones que abarcan niveles de educación, transporte, salud, seguridad, servicios públicos, etc. Lo cual de por sí implica una diferencia a nivel de la calidad de vida que las personas puedan optar, especialmente cuando sus recursos económicos se ven limitados y aún más cuando se está en una múltiple posición de desigualdad como mujer y mujer con diversidad funcional.

Es decir esta falta de adaptaciones comunicativas, la inaccesibilidad de la tecnología, carencia de información constituyen obstáculos que dificultan y que en ocasiones impiden que las mujeres con diversidad funcional puedan acceder a un trabajo. Por ende se valora nuevamente como a la categoría de la accesibilidad no se le da la importancia que corresponde a nivel social y más específicamente en este ámbito comunicativo, ya que

la accesibilidad en la categoría de comunicación e información es eminentemente necesaria y se encuentra respaldada por instrumentos legales a nivel nacional como internacional; no obstante, es una área que no se analiza como parte de la accesibilidad universal, lo cual violenta el derecho a la información y comunicación que tienen las personas con discapacidades sobre todo auditivas (Ramírez, 2011, p.83).

Se debe aclarar además que esta barrera comunicativa va más allá de cuestiones materiales a nivel de comunicación y tecnología, sino que se incluye que no haya suficiente comunicación de la información adecuada en la sociedad que contrarresta los diversos estigmas y estereotipos que las mujeres con diversidad funcional enfrentan cada día. Los cuales son base de la discriminación y desigualdad que produce que las mismas no sean tomadas en cuenta y sean violentadas.

Relacionado con lo anterior, la subcategoría *Barreras de acceso a recursos tecnológicos en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional*, compuesta por el código **Barrera Tecnológica en el Acceso al Trabajo**, recopila los desafíos tecnológicos de las mujeres con diversidad funcional, tales como el incumplimiento de estándares necesarios para hacer accesibles sus lugares de trabajo, que obliga a las mujeres interactuantes a adquirir ellas mismas el equipo necesario para su trabajo, lo que representa una barrera importante para su empleabilidad y procesos de acceso al trabajo:

el detalle es que por ejemplo, en el M.E.P. ellos te dan el puesto, pero vos tenés que andar peleando para que te compren o tenés que comprarte vos tu computadora que hable, tu impresora que hable o que te ayude con softwares especiales porque el M.E.P. hasta hace poco no estaba cumpliendo con ese requisito verdad. (MDF15).

Y fungir como capacitadora en instituciones privadas esa no es necesario que están en SICOP verdad, pero requiere como herramientas tanto tecnológicas, que es lo que también me ha puesto como un poquito de límites. Para capacitar hay que tener todas unas herramientas, materiales, computador, proyector, equipos, sonido, esas cosas se necesitan verdad (MDF2).

Por lo tanto, las personas empleadoras no están preparadas para contratar a mujeres con diversidad funcional, puesto que no proporcionan las herramientas tecnológicas necesarias, lo que

resulta en procesos de acceso al trabajo negativos para las mismas que dificultan su integración al mundo laboral. Asimismo, el acceso a las oportunidades laborales también está limitado por las barreras que se presentan en el proceso de selección, debido a la falta de disponibilidad de equipos adaptados y ajustes en los sistemas operativos, que permitan la adecuada participación de las mujeres con diversidad funcional dentro de los mismos:

ellos no sabían nada de la discapacidad hasta que pasé la primera etapa, pasé la segunda, luego la tercera etapa ya era la aplicación de unos exámenes técnicos, entonces preguntaron si alguien tenía discapacidad, yo puse yo mandé un correo y me dijeron que no tenían el equipo para hacerlo, que si yo lo podía llevar, entonces bueno yo llevé mi computadora y todo yo hice los exámenes (MDF5)

discapacidad visual implica necesariamente usar un lector de pantalla, entonces ese software tiene un grado de incompatibilidad a la hora de usarlo con los sistemas de cómputo que tiene el I.C.E (MDF15)

Dicha falta de adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional las obliga a abandonar sus procesos de acceso por ausencia de herramientas, y sino a involucrarse activamente en el proceso para encontrar soluciones por sí mismas. Esto último genera estrés, impotencia e inseguridades en las mujeres con diversidad funcional, lo cual reduce sus oportunidades de acceso al trabajo, principalmente, para las mujeres con diversidad funcional visual, dada la indisponibilidad de recursos tecnológicos compatibles con dicha diversidad, que está un paso atrás en comparación frente a otras diversidades.

En definitiva, las mujeres con diversidad funcional enfrentan distintas limitaciones tecnológicas y de accesibilidad, vinculadas a la falta de preparación e información de las personas empleadoras para brindar las condiciones y trabajar con las mujeres con diversidad funcional, lo que contribuye a la exclusión de este grupo de la fuerza laboral.

De la mano con lo anterior, *las barreras de acceso a recursos tecnológicos en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* pueden conceptualizarse como los obstáculos y desafíos que enfrentan estas mujeres en su búsqueda de trabajo y en su desempeño laboral debido a la falta de adaptación tecnológica y accesibilidad en sus entornos

laborales. En cuanto al acceso a recursos tecnológicos, este elemento se entrelaza con las intersecciones de género y diversidad funcional, creando barreras adicionales en el trabajo.

Estas barreras pueden incluir, falta de provisión de herramientas tecnológicas necesarias, es decir, las personas empleadoras no proporcionan, en muchos casos, las herramientas tecnológicas adaptadas a las necesidades de las mujeres con diversidad funcional, obligándolas a adquirir por sí mismas el equipo necesario para su trabajo.

Aunado a ello, se destacan las limitaciones en el proceso de selección, en este se presentan barreras para las mujeres con diversidad funcional debido a la falta de disponibilidad de equipos adaptados y ajustes en los sistemas operativos, lo que dificulta su participación adecuada en estos procesos. Esto a su vez ocasiona estrés e inseguridades, la falta de adaptación de los entornos laborales y la necesidad de involucrarse activamente en la búsqueda de soluciones por sí mismas genera estrés, impotencia e inseguridades en las mujeres con diversidad funcional, lo que reduce sus oportunidades de acceso al trabajo.

De igual forma, la falta de información con respecto a los servicios institucionales y comunales que brindan apoyo, formación, orientación, capacitación, entre otros; que pueden contribuir a un mejoramiento en la calidad de vida de las personas con diversidad funcional, puede convertirse en un obstáculo para que las personas con diversidad funcional accedan a formación académica. Siendo que la barrera del nivel educativo es un obstáculo importante para las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo (Chaverri, 2001).

De acuerdo con lo visibilizado en los relatos de las mujeres interactuantes de la investigación, muchas de estas no tienen la formación o la experiencia necesaria para conseguir un trabajo y, a menudo, la falta de oportunidades educativas y la necesidad de recursos para trasladarse a otra ciudad para continuar sus estudios limitan aún más sus opciones de formación y acceso al trabajo. Además, la falta de opciones educativas en su región y como se mencionó anteriormente la falta de información y disponibilidad de becas reducen sus oportunidades de acceder a un trabajo.

Las mujeres interactuantes que en esta investigación señalan haber obtenido títulos y habilidades adicionales con la esperanza de mejorar sus posibilidades de acceder a un trabajo también enfrentan barreras a causa de la discriminación laboral. La falta de conciencia y la

imagen social errónea que se tiene sobre las mujeres con diversidad funcional como menos capaces o que necesitan más supervisión y apoyo perjudica su autoestima y oportunidades laborales.

De esta manera, desde una perspectiva interseccional, es posible identificar varias intersecciones en relación a las barreras del nivel educativo. En primer lugar, se puede observar la intersección entre la diversidad funcional y el género, ya que en los relatos de las mujeres interactuantes se identifican barreras específicas que enfrentan en el acceso al trabajo. Esta intersección puede manifestarse en la forma en que se estereotipa a las mujeres con diversidad funcional como menos capaces y en la discriminación que enfrentan en el ámbito laboral.

Aunado a ello, las mujeres interactuantes también hacen referencia a la intersección entre la diversidad funcional y la clase social, ya que se menciona la falta de recursos para trasladarse a otro lugar para continuar los estudios y la necesidad de becas para acceder a la educación superior. Esto sugiere que las mujeres con diversidad funcional de bajos ingresos pueden tener menos oportunidades de acceder a la educación y al trabajo que aquellas que provienen de hogares que no se encuentran en pobreza multidimensional.

Apegado a lo anterior, también se puede identificar una intersección entre la diversidad funcional y la ubicación geográfica, ya que se menciona la falta de opciones educativas en la región y la necesidad de trasladarse a otros lugares para continuar los estudios. Esto indica que las mujeres con diversidad funcional que viven en zonas rurales o remotas pueden tener menos oportunidades de acceso a la educación y al trabajo que aquellas que viven en zonas urbanas.

Por otra parte, la subcategoría *Barrera nivel educativo en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* aborda los códigos de **Barrera Educativa**, **Becas** y **Capacitaciones**, los cuales evidencian el impacto de las desigualdades educativas en los procesos de acceso al trabajo. Sobre la **Barrera Educativa**, se reconocen los obstáculos como el nivel educativo y la falta de oportunidades de capacitación y educación, que a pesar de los esfuerzos de las mujeres interactuantes por demostrar sus habilidades y conocimientos, varias de las mujeres no cuentan con el grado de educación o experiencia requerida para conseguir un trabajo:



bueno yo tengo la fe de que yo concluyendo por lo menos mis estudios, sí pienso volver a aplicar a algún trabajo, pero ya con los estudios yo quiero aplicar a un trabajo en institución así, exigir mi derecho, exigir un puesto sea en hospital, sea en la municipalidad, sea en la fuerza pública, sea donde sea pero sí exigir mi derecho, pero ya con tener yo mi base y tener mis estudios ahí que me respalden. (MDF7).

la verdad aparte de que al sacar ese título, yo pensaba que porque muchas empresas piden ese de habilidades blandas ahora, en casi todas las empresas, diay yo lo saqué ese curso con la idea de que iba a tener más oportunidad, más accesibilidad para poder mandar un currículum, para poder tener un campo y sí me siento decepcionada de eso porque no ayudó en nada, no ayudó en nada sinceramente (MDF17).

En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras debido a la falta de estudios formales para cumplir con los requerimientos de los puestos que desean aplicar, mientras que las mujeres interactuantes que reportan haber obtenido títulos y habilidades adicionales con la esperanza de mejorar sus posibilidades de trabajo, también son afectadas por barreras a causa de la discriminación laboral, puesto que no ha tenido éxito en su búsqueda de trabajo. De modo que la falta de conciencia y la imagen social errónea que se tiene sobre las mujeres con diversidad funcional como menos capaces o que necesitan más supervisión y apoyo, perjudica su autoestima y oportunidades laborales aunque cuenten con una alta formación, principalmente, en el mundo laboral donde las personas empleadoras no ven más allá de la educación formal de las mujeres con diversidad funcional y no valoran la experiencia y las habilidades prácticas que estas poseen.

Por otra parte, la falta de opciones educativas en su región, la necesidad de recursos para trasladarse a otra zona para continuar sus estudios, limitan aún más sus opciones de formación y acceso al trabajo:

Entonces hay que llegar a un nivel más grande verdad, por ejemplo, una licenciatura en derechos humanos, niveles grandes que aquí no se dan, en Puntarenas ese tipo de enseñanza, o sea, aquí no hay carreras de eso, en Puntarenas no hay, entonces se cierran más las puertas verdad, para poder optar por un título verdad, para que no sea sólo enseñanza del inglés (MDF2).

Es así que la falta de oportunidades debido a la poca oferta de estudios y de condiciones de accesibilidad para obtener los estudios requeridos, dificulta los procesos de acceso al trabajo, debido a las obligaciones personales de las mujeres con diversidad funcional que no pueden abandonar y los altos costos de la educación que no pueden asumir. En esa línea, el código **Becas** expone cómo las mujeres con diversidad funcional viven la barrera para el acceso a la formación universitaria debido a sus condiciones socioeconómicas,

Eso digamos creo yo también faltan como becas, creo que sólo la Universidad de Costa Rica o la U. Latina que da uno muy bueno que es en derechos verdad, abogado creo que es verdad y que da beca, porque pagar una carrera es muy caro y si no tenés trabajo no vas a poder (MDF2).

De ese modo, la poca información y disponibilidad de becas para mujeres con diversidad funcional reducen sus oportunidades de acceder a un trabajo y transformar sus condiciones de vida, principalmente, cuando los requisitos solicitados a los diferentes puestos establecen mínimos educativos para su concurso. Ligado a esto, en el código **Capacitaciones** las mujeres interactuantes señalan que las formaciones técnicas permiten respaldar sus capacidades y brindar un valor agregado a sus currículos, sin embargo, existe una baja oferta de capacitaciones debido al prejuicio de la dependencia de las mujeres con diversidad funcional: “No sé, pienso yo que deberían de abrir capacitaciones o así, lugares como para enseñarle más a uno para que uno tenga más herramientas al momento de buscar un trabajo.” (MDF6).

porque las asociaciones tienen no sé, como que tienen el enfoque de que la persona con discapacidad tienen que ligarla siempre con necesidad, entonces yo digo que yo no quiero pelear porque me den una ayuda en el Instituto Social Mixto digamos, yo no quiero que el CONAPDIS me regale nada, como le vuelvo y le repito, yo no quiero que el INAMU me regale; me gusta el INAMU porque el INAMU nos fomenta, nos ayuda, nos prepara, nos capacita, entonces eso es lo que yo creo que la población con discapacidad y sin discapacidad necesita también, que necesitamos ser capacitados (MDF7).

De esa forma, la falta de consideración de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional para recibir capacitación y para que se les brinde oportunidades, limita los espacios para demostrar sus habilidades y las coloca como objetos de ayuda y asistencia. Por esta razón,

las mujeres interactuantes señalan la importancia de capacitar a otros sobre cómo tratar a las mujeres con diversidad funcional, ya que a menudo se enfrentan a la ignorancia y al desconocimiento y así romper con los estereotipos y luchar contra la violencia hacia las mujeres con diversidad funcional en el ámbito laboral.

De forma que las barreras de nivel educativo apuntan a la falta de educación formal, hasta la falta de reconocimiento y accesibilidad de la información. También, se destacan los estereotipos y prejuicios que las mujeres con diversidad funcional y las condiciones sociales, económicas y de origen de estas limitan sus oportunidades laborales. Asimismo, señalan es necesario tomar medidas para mejorar la educación y la capacitación, así como para aumentar la conciencia y la comprensión de las habilidades y capacidades de las mujeres con diversidad funcional para lograr la inclusión y la igualdad de derechos en el trabajo.

En efecto, los procesos de acceso de las mujeres con diversidad se encuentran marcados por múltiples barreras que coloca en situaciones de discapacidad y exclusión a dicha población del mundo laboral, por lo que estas se consideran como formas de violencia por parte de las mujeres interactuantes. Y por ello es que la *Barrera nivel educativo en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional* puede conceptualizarse como los obstáculos y desigualdades educativas que afectan la capacidad de las mujeres con diversidad funcional para acceder a oportunidades laborales. Lo cual se manifiesta en la falta de educación formal, la escasez de opciones educativas accesibles, la falta de reconocimiento de habilidades y conocimientos y la limitada disponibilidad de becas y capacitaciones adecuadas.

Asimismo, esta barrera aborda la brecha educativa y las limitaciones que enfrentan dichas mujeres en términos de su nivel educativo y de oportunidades de capacitación. Lo cual produce que al no contar con la educación formal requerida para acceder a trabajos específicos sus posibilidades de encontrar trabajo se vean limitadas y de contar con ella, los estigmas y prejuicios dificulten o imposibiliten ingresar laboralmente al campo de su elección.

Es importante además tomar en cuenta que esta exclusión y limitación no desaparece a pesar de todos los esfuerzos individuales por acceder al ámbito educativo, demostrar habilidades y conocimientos y la búsqueda de trabajo, lo cual sólo demuestra y comprueba cómo estas manifestaciones de violencia tienen una base estructural en la sociedad y su erradicación debe ser

colectiva. Y como se intersecan otras barreras debido a las limitaciones geográficas de opciones educativas dependiendo de la región de residencia, a la falta de adaptaciones físicas en los espacios educativos, a la falta transporte seguro y adecuado y al nivel de ingreso económico.

Asimismo, dichas manifestaciones de violencia en los procesos de acceso al trabajo se caracterizan además por tener un factor interseccional en relación a la violencia, el cual se recupera en la subcategoría *Violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional*, integrado por los códigos **Embarazo** y **Naturalización de la Violencia en el Acceso al Trabajo**. El primer código se centra en la visión social y cultural del embarazo que se convierte en una barrera para desempeñarse laboralmente, puesto que las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a situaciones de violencia donde se les obliga a trabajar bajo presión por estar embarazadas,

y con malas condiciones y entonces por una semana estuve así con mucho malestar en la salud y por eso fue que tuve que presentar la renuncia, por más que yo le decía vea, por favor vea que estaba embarazada (MDF14).

De manera que la condición de embarazo deviene una razón para reducir las condiciones de trabajo mediante la supervisión desmedida y restricciones, como también, para negarles oportunidades laborales. Esto debido a los roles establecidos en la sociedad que limitan sus procesos de acceso al trabajo, donde se ejerce el control sobre sus cuerpos no sólo de parte de las personas empleadoras, sino también, de sus parejas. Por esto, las mujeres interactuantes mencionan que después de sus matrimonios y embarazos dejaron de trabajar porque no podían dejar a sus bebés sin cuidado, demostrando como la reproducción y naturalización de la violencia contra las mujeres termina convirtiéndose en una barrea de acceso al trabajo.

En esa misma línea, el código de **Naturalización de Violencia en el Acceso al Trabajo** aborda las situaciones violentas que las mujeres interactuantes han normalizado dentro de sus procesos de acceso al trabajo, como lo son las manifestaciones de violencia basadas en la desigualdad de género, la discriminación a razón de la diversidad funcional y la falta de accesibilidad en los procesos de selección:

Es común, es común, es es. ¿A ver cuál palabra, cuál adjetivo le podríamos dar a eso? Es frecuente, tal vez es la palabra correcta. Es frecuente cuando de trabajo se trata. Cuando

es un asunto de informalidad, cuando es un asunto de "qué lindas que son, que bárbaras, que valientes", aay sí, todo mundo es muy amable verdad, "qué lindas, qué valientas, qué luchonas", pero cuando es un asunto ya así como de "uuy tengo que darle responsabilidad o tengo que pagarle", se vuelve frecuente que haya mucha resistencia, hay resistencia, es frecuente. (MDF9).

Por consiguiente, la constante discriminación y rechazo laboral de las mujeres con diversidad funcional se convierte en una dinámica común que caracteriza los procesos de acceso al trabajo, producto de la falta de accesibilidad en los procesos de selección de personal, la falta de asesoramiento y la escasa oferta de trabajo para las mujeres con diversidad funcional. A razón de esto, las mujeres interactuantes reconocen esas situaciones como recurrentes, dado la constante respuesta negativa, actitudes discriminatorias por parte de las personas empleadoras y la desconsideración de sus postulaciones.

Igualmente, las situaciones de acoso y violencia contra las mujeres son frecuentes, ya que las mujeres interactuantes relataron experiencias de acoso sexual y de violencia verbal perpetuadas por las personas empleadoras y compañeros de trabajo. Ante esto, las mujeres con diversidad funcional señalan que forman parte de su día a día, por lo que tienden a anticipar o esperar esas reacciones en sus procesos de acceso al trabajo: "Aah es difícil, hay que ser fuertes sí hay que ser fuertes (MDF9)" y

en la parte laboral, las cuestiones discriminatorias y todo eso bueno, es que como forman parte de muchos entornos y de muchas esferas donde uno se relaciona, yo creo que con el tiempo uno a pesar de todo se acostumbra (MDF15)

Por consiguiente, las mujeres con diversidad funcional se habitúan a dichas situaciones de violencia, por lo que expresan tener que generar estrategias de afrontamiento para sobrellevar la discriminación laboral, como explicar su situación a las personas empleadoras. Sin embargo, se destaca que estas estrategias no siempre son efectivas y que las mujeres con diversidad funcional deben afrontar dichas situaciones de violencia y discriminación, afectando su salud mental y su capacidad para desempeñarse en el trabajo. De esta forma se evidencia la necesidad de generar conciencia sobre la discriminación contra las mujeres y la diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo.

Es así que la *violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo* se refiere a la forma en que la discriminación y la violencia se entrelazan y se multiplican. Este tipo de violencia implica la discriminación y la violencia de género, la discriminación por diversidad funcional y la falta de accesibilidad en los procesos de selección de personal.

Las intersecciones encontradas en los relatos de las mujeres interactuantes incluyen el embarazo como una barrera para desempeñarse laboralmente, la reproducción y naturalización de la violencia contra las mujeres que se convierte en una barrera de acceso al trabajo, la discriminación y el rechazo laboral debido a la falta de accesibilidad y asesoramiento, y las situaciones de acoso y violencia en el trabajo perpetuadas por personas empleadoras y compañeras de trabajo.

La naturalización de la violencia en el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional es un proceso, en el cual estas mujeres llegan a aceptar y esperar situaciones de discriminación y violencia como parte normal de sus experiencias laborales. Esto se debe a la frecuencia y constancia de estas situaciones y a la falta de soluciones efectivas para abordarlas, debido a que como menciona Candelas y Mulet (2018) “la naturalización con la que la sociedad trata la desigualdad que organiza los roles de género, hace que las violencias derivadas del sistema patriarcal sean invisibles o difíciles de detectar en la mayor parte de las ocasiones.” (p.51) Por lo tanto, es fundamental generar conciencia sobre esta problemática para lograr identificarla en la cotidianidad y trabajar en la eliminación de barreras y discriminación en los procesos de acceso al trabajo para mujeres con diversidad funcional.

En el relato de las mujeres interactuantes, se identifican varios aspectos de esta violencia interseccional, por ejemplo los procesos de selección de personal a menudo carecen de accesibilidad y asesoramiento adecuado para las mujeres con diversidad funcional, lo que contribuye a la discriminación y la exclusión en el acceso al trabajo. Además, las mujeres con diversidad funcional enfrentan actitudes y comportamientos discriminatorios por parte de personas empleadoras y compañeras de trabajo, incluyendo rechazo laboral, violencia verbal y acoso laboral.

Vinculado a lo anterior, la subcategoría *Acoso laboral contra las mujeres con diversidad funcional* en su código **Acoso Laboral**, recupera los relatos de situaciones de acoso en los procesos de acceso al trabajo y en su permanencia laboral. De modo que las mujeres interactuantes mencionan que han sufrido situaciones de discriminación laboral y de acoso laboral por parte de colegas:

el segundo trabajo sí tuve un problema con una compañera, pero es que ella digamos se molestó, en INOLASA cuando yo empecé a trabajar en INOLASA, ella se molestó que me dieran el trabajo a mí porque ellas eran dos y estaban a doce horas, entonces le bajaron porque diay me metieron a mí y ya eran ocho horas para cada una y entonces ella desde que yo entré ella se molestaba conmigo (MDF10).

por el otro había una compañera, que no se sabía quién era, que dejaba el baño siempre muy sucio, muy muy sucio, con menstruación o... una persona muy desaseada, muy indecente y empezaron a especular que seguramente como yo no veía, era yo, entonces yo tuve para descartar rumores verdad, que cuando yo iba al baño iba una compañera y yo le decía, y eso no me lo propuso la empresa, lo propuse yo porque yo necesitaba que se dieran cuenta que no era yo, entonces cuando yo iba al baño la compañera inmediatamente se metía a revisar si yo dejaba algo sucio y entonces eso me provocó mucho estrés (MDF15).

Dichos ejemplos de situaciones de acoso laboral son resultado de los prejuicios y estereotipos sobre la diversidad funcional, cuya percepción se basa tanto en la idea de falta de idoneidad e improductividad para ejercer un trabajo, como también, por la concepción de dependencia e infantilización de las mujeres con diversidad funcional. En consecuencia, las capacidades de las mujeres son puestas en duda y se cuestiona por qué se les brindan oportunidades laborales, generando sentimientos de competencia contra ellas. Al mismo tiempo, las culpabilizan o son señaladas cuando se presentan situaciones de descuido o incumplimiento de pautas laborales o de higiene en sus lugares de trabajo, lo que resulta en conductas paternalistas de sus pares, a causa de su diversidad funcional.

Lo anterior, se agrava ante la falta de accesibilidad y de conocimiento sobre la diversidad funcional, lo que las hace más susceptibles a la discriminación y el acoso de parte de colegas y

superiores, lo cual puede resultar en el abandono o renuncia de sus funciones y disminución de su autoestima, debido a los ambientes de trabajo poco seguros y discriminatorios. Y por ello el *Acoso laboral contra las mujeres con diversidad funcional*, se define, desde las voces de las mujeres con diversidad funcional, como cualquier forma de comportamiento indeseado o abusivo que tenga como objetivo o resultado un ambiente de trabajo hostil, intimidante o humillante. El acoso laboral puede adoptar diversas formas, como: insultos, burlas, discriminación, exclusión, intimidación, amenazas, sabotaje, entre otros comportamientos perjudiciales, y puede tener graves efectos en la salud física y mental de las personas afectadas.

Cuando se trata de mujeres con diversidad funcional, el acoso laboral presenta desafíos únicos y complejos, debido a la intersección de su género y su diversidad funcional. Las mujeres interactuantes a menudo enfrentan discriminación y estereotipos de género, así como barreras adicionales debido a su diversidad funcional, lo que las coloca en situaciones de vulnerabilización que se traducen en acoso laboral. Es importante comprender "las relaciones de poder en la sociedad patriarcal [como elementos] fundamentales para entender la persistencia de la violencia contra las mujeres" (Villarreal, 2001, p. 1).

Además, el acoso laboral contra las mujeres con diversidad funcional tiene múltiples manifestaciones. Por ejemplo, pueden ser objeto de comentarios sexistas y discriminatorios, ser excluidas de oportunidades de desarrollo profesional, ser asignadas a trabajos de menor remuneración o tener menos acceso a ascensos y promociones. Además, también pueden ser objeto de burlas o intimidación debido a su diversidad funcional, como ser objeto de risas o comentarios ofensivos sobre su apariencia física, su forma de hablar o su capacidad para realizar ciertas tareas laborales.

Por ello, "una mirada interseccional es necesaria para abordar la violencia contra las mujeres con diversidad funcional, ya que su experiencia de violencia está atravesada por múltiples formas de discriminación" (Arenas, 2015, p. 367). Por tanto, es importante destacar que el acoso laboral contra las mujeres con diversidad funcional no solo tiene un impacto negativo en su bienestar emocional y físico, sino que también puede tener consecuencias económicas y profesionales. El acoso laboral puede llevar a la disminución de la productividad, la pérdida de oportunidades laborales, la disminución de la autoestima y la calidad de vida, así como la perpetuación de desigualdades de género y situaciones de discapacidad en el ámbito laboral.



En esa misma línea, en la presente subcategoría *Acoso sexual contra las mujeres con diversidad funcional*, se determinaron situaciones de acoso de índole sexual, contempladas en el código **Acoso Sexual en el Acceso al Trabajo**, donde las mujeres con diversidad funcional explican que enfrentaron acoso sexual y lenguaje vulgar utilizado por parte de sus superiores masculinos o fueron acosadas sexualmente durante el ejercicio de su trabajo por clientes u otras personas:

en las ventas sí muchos señores que tal vez me proponían otra cosa por dinero verdad, otras cuestiones o intercambio sexual o tocamientos o propuestas más de esa naturaleza verdad que obviamente yo no acepté, pero si era un riesgo, por ejemplo un señor era muy insistente en ese sentido entonces yo me sentía acosada porque donde quiera que me lo topaba yo no podía evadirlo, pero él siempre estaba como insistiendo con lo mismo, entonces tuve que pedirle ayuda a otro muchacho que vendía cosas, como que estuviera más pendiente de mí por si se me acercaba (MDF15)

Es así que las mujeres con diversidad funcional sufren comentarios vulgares, propuestas sexuales y acoso en sus lugares de trabajo, evidenciando que no son ajenas a la violencia contra las mujeres y se encuentran con condiciones de vulnerabilidad particulares, debido a su diversidad funcional, en tanto se aprovechan de la falta de recursos de accesibilidad para abusar de su posición de poder frente a las mujeres con diversidad funcional. Por esa razón, las mujeres interactuantes exponen que dichas expresiones les generan miedo, preocupación e inseguridad, puesto que no pueden controlar el entorno para protegerse de dichas expresiones de violencia que les impiden desarrollarse en sus procesos de acceso al trabajo y de permanencia laboral.

Y por lo anterior, el *Acoso sexual contra las mujeres con diversidad funcional* puede comprenderse como una forma de violencia constante en la sociedad, donde las mujeres son objetos sexuales, lo que resulta en una dinámica y forma de interacción social violenta en su cotidianidad. Convirtiéndose de esa manera en una forma de violencia de género que afecta a las mujeres en función de la intersección de su género y su diversidad funcional.

Es así como la invisibilidad, discriminación y opresiones que enfrentan estas mujeres en la sociedad patriarcal influyen en su experiencia y respuesta ante el acoso sexual y otras formas de violencia de género. Por eso, las mujeres con diversidad funcional pueden enfrentar un mayor

riesgo de ser víctimas de violencia debido a la intersección de múltiples factores como su género, diversidad, clase social, etc. (Rodríguez, Sandoval y Solano, 2013). Estas mujeres suelen enfrentar barreras físicas y comunicativas, así como, estigmatización y discriminación basada en su diversidad funcional.

Esto puede limitar su capacidad para reconocer, resistir y denunciar el acoso sexual. Principalmente, cuando las mujeres con diversidad funcional también pueden enfrentar discriminación de género, incluyendo la cosificación y objetificación de sus cuerpos, la negación de su sexualidad o la percepción de que son menos capaces de defenderse o expresar su consentimiento.

En definitiva, se puede decir que la categoría de Manifestaciones de Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional revela la presencia de diversas formas de barreras y discriminación que limitan el acceso al trabajo de dicha población. Es así que el acoso laboral y sexual, la desvalorización de la fuerza de trabajo, la exclusión de la diversidad funcional, la falta de condiciones de accesibilidad, los estereotipos y prejuicios culturales, la desigualdad educativa y la discriminación de género, demuestran la prevalencia de la violencia interseccional que configura obstáculos particulares que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

Además, las barreras actitudinales, de comunicación, tecnológicas, espaciales, territoriales e institucionales impiden el acceso de las mujeres interactuantes al mercado laboral, el cual está marcado por la desinformación de las personas empleadoras y la falta de acción estatal para fomentar la capacitación, la igualdad de oportunidades y la eliminación de aquellas barreras que impiden el acceso al trabajo, pero principalmente, afectan la integridad y desarrollo de las mujeres con diversidad funcional.

**Figura 23. Manifestación de Violencia en los Procesos de Acceso al Trabajo Contra las Mujeres con Diversidad Funcional**



### 3.2.7 Manifestación de Violencia en los Procesos de Permanencia del Trabajo contra las Mujeres con Diversidad Funcional

En relación a la etapa de permanencia en el trabajo, debe exponerse que, si bien algunas de las mujeres logran acceder a un trabajo, esto no es excluyente de presentes y futuras posibles manifestaciones de violencia. Esto se debe a barreras en los procesos de trabajo que impiden que las mujeres interactuantes puedan desarrollarse integralmente dentro del espacio laboral y crecer profesionalmente, como por ejemplo, acciones discriminatorias y violentas por parte tanto de personas empleadoras, como personas compañeras de trabajo.

Esta discriminación se aborda en la subcategoría *Tipo de experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional* mediante el código **Despido**, el cual evidencia como las mujeres con diversidad funcional son el primer recurso humano que es despedido frente a la quiebra, cierre o recorte de personal de sus lugares de trabajo: “ahí me dijeron que yo era excelente, era muy responsable, que era muy buena trabajando, pero diay tuvieron que despedir un montón” (MDF14) y “Por recorte de personal, por falta de presupuesto para poder costear las plazas, pero uno siempre se queda con ese sinsabor verdad” (MDF15).

Como resultado, las mujeres con diversidad funcional disponen, en su mayoría, de periodos cortos de permanencia laboral, debido a los prejuicios de improductividad que rodean la diversidad funcional, ya que las personas empleadoras ante momentos de crisis priorizan la visión estereotipada de la diversidad funcional, en lugar del desempeño y capacidades de las mujeres interactuantes, quienes cuentan con las competencias necesarias para el puesto y han demostrado la calidad de sus trabajos. Además, la mujer con diversidad funcional, explica Mercado et al. (2013),

ostenta una mayor presencia en el trabajo a tiempo parcial respecto de la situación del hombre. Todo lo anterior pone de manifiesto las desigualdades que experimenta la población con diversidad funcional en el acceso al trabajo productivo y se agudiza aún más, según la intensidad y tipo de discapacidad, al género y finalmente a la edad” (En Vidal y Cornejo, 2016, p.113).

De esa forma, se evidencia como los procesos de permanencia laboral de las mujeres con diversidad funcional se encuentran mediados por la violencia interseccional, la cuales se traducen en situaciones de discriminación y acoso sexual en el trabajo que las obligan a moverse de sus puestos laborales o a ser despedidas forzosamente, a pesar de cumplir con los requisitos y rendir satisfactoriamente sus funciones. De manera que la fuerza de trabajo de las mujeres con diversidad funcional es desvalorizada y prescindible según las personas empleadoras, afectando así su autoestima y futuras oportunidades laborales.

Por lo tanto, el *tipo de experiencias laborales de mujeres con diversidad funcional* está marcado por manifestaciones de violencia. Por ejemplo, la continua desconfianza en las capacidades de las mujeres con diversidad funcional, ya que

las personas con discapacidad son estigmatizadas por el solo hecho de ser diferentes y colocadas en una posición de inferioridad, lo que genera actitudes de rechazo, lástima, angustia e incomodidad; conductas derivadas de mitos, creencias y supersticiones que, en una palabra – ignorancia – dan como resultado una forma de trato vejatorio que más las traumatiza, haciéndolas sentir incapaces de valerse por sí mismas, potenciarse y desarrollarse. (Vidal y Cornejo, 2016, p.116).

Por ello, las mujeres con diversidad funcional no sólo deben realizar un trabajo que está en constante escrutinio, sino que también, las responsabilizan de “ganarse” la confianza de las personas empleadoras, quienes en realidad requieren educarse y adaptar los puestos de trabajo a las diversidades funcionales.

Asimismo, aunque mujeres con diversidad funcional no sean discriminadas para acceder a un trabajo, aun así pueden enfrentar discriminación dentro del proceso de permanencia del trabajo debido a su diversidad funcional. Por ello se destacan las barreras actitudinales de las personas empleadoras y compañeras de trabajo que las estigmatizan, subestiman y por ende limitan su potencial al no darles oportunidades internas para crecer laboralmente o incluso mostrar sus capacidades y conocimientos, esto al ser una manifestación de violencia incide significativamente en la permanencia en el trabajo.

En esta línea, la *Violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional*, aborda en el código **Mobbing**, las experiencias relacionadas con la discriminación en el lugar de

trabajo que inciden en su permanencia, puesto que este tipo de violencia interseccional impacta principalmente a las personas con diversidad funcional.

En el caso de las mujeres interactuantes, ellas señalan que están dispuestas a trabajar y dar lo mejor de sí mismas, pero a menudo enfrentan barreras, miedos y desafíos debido a la discriminación indirecta, como por ejemplo: cambios a último momento de sus condiciones de trabajo; tener la carga de probar constantemente sus conocimientos y competencias ante sus personas empleadoras, incluso después de haber sido contratadas; y ser culpabilizadas de problemas o errores ocasionados por otras personas:

yo trabajaba pero sí a mí me tocaba en la mañana por maldad me metían niños y jóvenes al mismo tiempo y los niveles eran muy diferentes y hubo ahí un revoltijo verdad de gente que incluso el director del instituto llegó a decirme por qué hizo eso y yo, yo nada más llego a dar la clase y el que da el horario es el encargado de secretaría (MDF2).

Me dio mucho miedo. Sin confesar miedos, yo no sabía quienes más estaban en el trabajo, cómo me iban a percibir, es que ese tipo de cosas ya como que quedan adentro verdad, de las experiencias anteriores de cómo me van a ver, pero a mí que me importa cómo me vean, el señor dice que sí yo voy (ríe), yo voy cumpro me siento y hago mi trabajo, a la hora de la hora que me piden y lo hago lo mejor posible y me decían "pero MDF9 ya, no trabaje más" y yo lo que quería era dar más de lo que me pedían, yo siempre tenía como voy a dar más de lo que me piden porque yo siempre quería complacer, que estuvieran contentos con mi trabajo (MDF9).

Entonces sí, sí en una reunión de personal yo sí lo manifesté y los dije "me parece discriminatorio que porque yo no vea entonces yo tenga que ser la que deja el baño desaseado o la que...", verdad porque era un nivel de desaseo que algo pero que yo digo que terrible verdad y somos damas, en el baño de damas y era algo desagradable. Al final esa muchacha fue despedida y se acabó el problema, o sea por ahí venía pero la gente prefirió pensar que era yo y ya cuando se supo que no era yo, yo ya había pasado la vergüenza del siglo, de tener que ir al baño y pedirle a alguien que revisara el servicio cada vez que yo salía para que vieran que no era yo (MDF15).

En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan en su inducción al trabajo a imprevistos, competencia, cuestionamientos de sus capacidades y falsas acusaciones, a causa de los estereotipos y prejuicios que rodean la diversidad funcional. Es así que las mujeres interactuantes se vieron forzadas a demostrar su capacidad para realizar un trabajo y a ser evaluadas y supervisadas constantemente por superiores y pares, para asegurarse que más allá de brindar un buen desempeño, si eran aptas para asumir el puesto dada su diversidad funcional. Dicho trato discriminatorio y prejuicioso acarrea el “movimiento” o renuncia, e incluso despido forzado, de las mujeres con diversidad funcional de sus puestos de trabajo, con el fin de resguardar su integridad y evitar esas situaciones violentas:

Esos eran maldades decía yo, pero yo en ese momento yo nada más veía y era muy tranquila. Pero no, ahí seguí y mi horario cambió de la universidad y ya yo no me ajustaba a los horarios que ellos estaban pidiendo y al final no me lo quisieron dar y pues hubo que despedirme porque ya yo no podía. (MDF2).

los cuatro meses nos despidieron a mí y a varios compañeros, nunca supe si en el fondo fue hasta por esos temas, porque lamentablemente, la muchacha que empezó a difundirlos y a molestarme con la comida tenía veinte años de trabajar ahí, a ella no la iban a despedir (MDF15).

Tomando en cuenta todo lo anterior, la *Violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional en la permanencia laboral* se define por las diversas formas de discriminación que sufren las mujeres durante su tiempo de trabajo dentro de los espacios laborales; discriminación que surge por la diversidad funcional y la condición de mujer y de esa intersección la discriminación sólo por el hecho de ser mujeres con diversidad funcional.

Dicha discriminación no sólo afecta el deseo de las mujeres de permanecer en los puestos laborales para las cuales fueron contratadas sino que incide a la vez en el desempeño que realizan al estar en lo que pareciera ser un permanente periodo de prueba, donde son eximidas de forma personal por las personas empleadoras y compañeras de trabajo. Además, parte de la percepción falsa que se tiene sobre la diversidad funcional y cómo está siempre afecta el grado de inteligencia o intelectualidad hace que en el espacio laboral sean culpabilizadas sin justificación alguna, se les cuestione su forma de trabajar y se les sobrevigile.

No hay entonces sólo barreras físicas en los espacios laborales que impiden la permanencia sino que hay otra serie de barreras directas e indirectas en dichos procesos que causan que las mujeres con diversidad funcional no puedan desarrollarse plenamente y de forma segura. Esto provoca, que no puedan demostrar completamente sus habilidades y conocimientos ya que los prejuicios y estereotipos las invisibilizan o minimizan o reproduciendo la violencia, discriminación y estigmatización contra ellas.

Bajo la misma línea, la subcategoría *Acoso sexual contra las mujeres con diversidad funcional*, compuesta por los códigos **Acoso Sexual** y **Acoso Callejero**, refleja como estas expresiones de acoso son comunes y están arraigadas en la cultura costarricense, afectando la permanencia laboral de las mujeres con diversidad funcional. Las mujeres interactuantes destacan el acoso callejero como una situación común en los trabajos de venta y que puede limitar a las mujeres con diversidad funcional en la realización de su trabajo: "tuve que pedirle ayuda a otro muchacho que vendía cosas, como que estuviera más pendiente de mí por si se me acercaban."(MDF1). De manera que las mismas mujeres con diversidad funcional buscan sus propias estrategias para reducir o evitar ser víctimas de acoso callejero, como lo es su retiro voluntario del ámbito laboral.

Por otra parte, los relatos de las mujeres con diversidad funcional evidencian la normalización del acoso sexual en el lugar de trabajo y la falta de ética y profesionalismo en el comportamiento de algunos hombres en puestos de poder: "Las mujeres, vos sabés del acoso verdad, de un jefe, porque a mí me pasó, de un jefe hacia una subalterna. A veces ese acoso de palabras y de insinuaciones vulgares, como ni tan siquiera con ética." (MDF1). De ahí que las mujeres con diversidad funcional son víctimas también de las relaciones de poder entre los géneros, las cuales se agravan según los puestos que asumen y el organigrama de las empresas y organizaciones donde logran acceder a un trabajo.

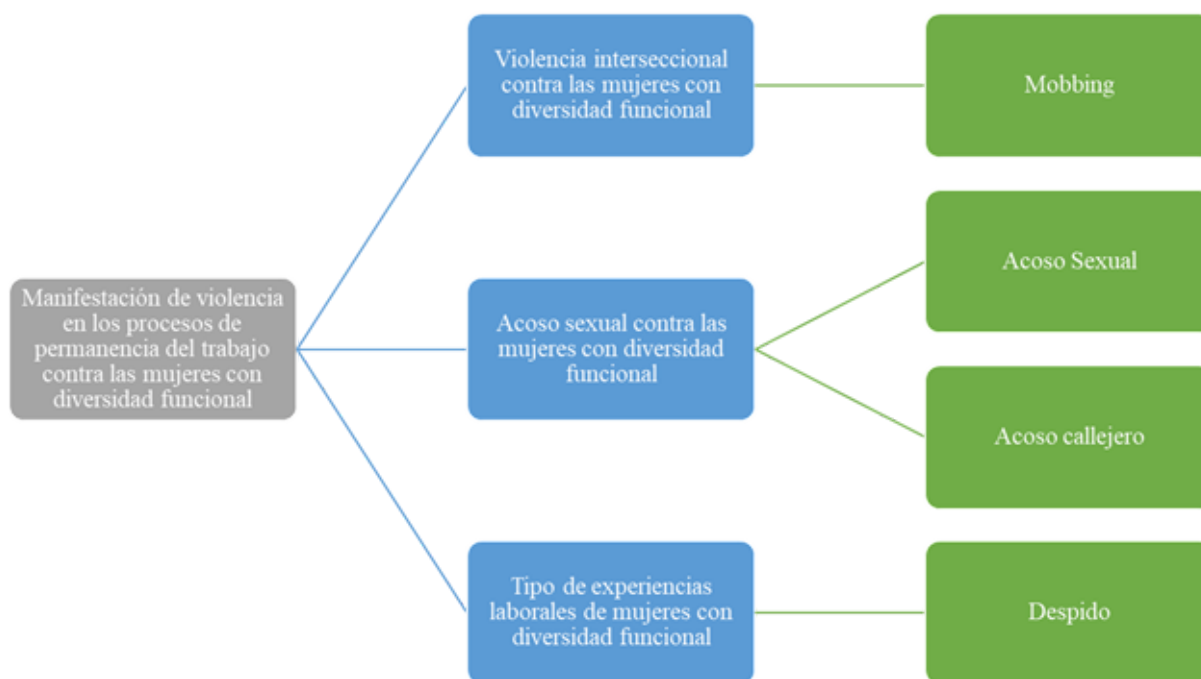
Por lo tanto, el *Acoso sexual contra las mujeres con diversidad funcional en la permanencia laboral*, puede describirse como aquella conducta o conductas indeseadas de naturaleza sexual que tiene como objetivo el intimidar, degradar o humillar a la mujer en el ámbito laboral que se expresan como acoso sexual y acoso callejero.



Este último, en particular, refleja que es una situación común en los trabajos especialmente de venta informal, lo cual limita la realización del mismo o puede limitar que las mujeres se inserten aunque sea de manera informal a un trabajo. Lo anterior tomando en cuenta que es a causa de la discriminación por su diversidad funcional que deben de acceder a este ámbito de la informalidad y a la vez como este las posiciona en otra serie de vulnerabilidades.

Es importante resaltar que el acoso tanto callejero como el acoso sexual en el lugar de trabajo se ha normalizado en el contexto patriarcal. Por ello las mujeres con diversidad funcional terminan siendo víctimas múltiples del sistema, ya que están en desventaja en las relaciones de poder entre géneros y son discriminadas por su diversidad funcional.

**Figura 24. Manifestación de Violencia en los Procesos de Permanencia del Trabajo  
Contra las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### **3.2.8 Consecuencias de la Violencia Social contra las Mujeres con Diversidad Funcional en los Procesos de Acceso al Trabajo**

Producto de las manifestaciones de violencia abordadas anteriormente, esta categoría recupera las consecuencias e impactos en los procesos de acceso al trabajo, y de permanencia de las mujeres con diversidad funcional. En una primera subcategoría, se evidencia la afectación en las *Condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional*, las cuales se traducen en la **Falta de recursos económicos** para formarse y fortalecer sus competencias: “al haber menos recurso económico hay menos acceso al estudio” (MDF4). Por ende, las mujeres con diversidad funcional ven limitadas sus oportunidades de acceso a un trabajo, lo cual perjudica sus condiciones de vida.

Dada esa falta de recursos por la ausencia de trabajo y limitado acceso a la educación, los medios para garantizar su movilidad y los altos costos de los alquileres, les impide llegar a las zonas con mayores oportunidades laborales: “vivir es muy caro verdad, no tengo casa propia y los alquileres son muy difíciles y viajar de aquí allá es muy complicado” (MDF2). Como resultado, las mujeres interactuantes expresan su frustración ante sus procesos de acceso al trabajo, al verse limitadas para asegurar las condiciones necesarias que les permitan acceder y mantener un trabajo, más allá de las competencias requeridas para el puesto.

Por tanto, las consecuencias en las condiciones socioeconómicas de las mujeres con diversidad funcional, son entendidas como la falta de recursos económicos que limitan su capacidad para formarse y mejorar sus habilidades, así como, para adquirir medios o herramientas necesarias para su desempeño profesional. Esta consecuencia las coloca en desventaja en comparación con otras personas candidatas en el mercado laboral y reduce sus oportunidades de encontrar y mantener un trabajo, convirtiéndose en un obstáculo tanto para su acceso al trabajo, como para el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres con diversidad funcional:

se sabe que al ser personas con discapacidad hay menos acceso a recurso económico y al haber menos recurso económico, hay menos acceso al estudio, pero eso también es un tabú pueden haber excepciones y se sabe que como le digo todo es un proceso social, una imagen social que se va formando y tal vez es una imagen errónea, que socialmente

tenemos hacia las personas con discapacidad y hacia las mujeres con discapacidad también (MDF4).

De esa forma, las mujeres con diversidad funcional recalcan que el desempleo y la falta de oportunidades laborales provocan el reducido acceso a recursos económicos, lo cual no sólo limita sus medios para continuar sus procesos de acceso al trabajo, sino que también, aumenta su riesgo de enfrentar condiciones de pobreza. Dichas consecuencias encasillan a las mujeres con diversidad funcional en la imagen de sujetas de asistencia social y no como sujetas productivas, debido a la intersección entre la pobreza y la diversidad funcional, ya que

Este escenario de desigualdad y pobreza también se ve reflejado en significativas brechas que existen entre las personas con discapacidad y aquellas sin discapacidad en distintas esferas, como el ámbito educativo y el trabajo, las cuales se acentúan cuando se asocian con otros ejes estructurantes de la desigualdad. (Bietti, 2023, p.22).

En consecuencia, la discriminación y exclusión estructural de las mujeres con diversidad funcional tanto del mundo laboral, como del educativo, las vulnerabiliza frente a condiciones de pobreza y situaciones de discapacidad. Aunque existen respuestas estatales para atender la condición de pobreza que afecta a las mujeres con diversidad funcional y al colectivo en general, como las analizadas Discapacidad y Pobreza del CONAPDIS o el Régimen No Contributivo y de Invalidez de la CCSS, dichas medidas no atienden la raíz de las barreras para mejorar la condición socioeconómica de las mujeres interactuantes. Por el contrario, estos programas reproducen la imagen de dependencia sobre la diversidad funcional, dificultando el acceso a oportunidades de inserción laboral y seguridad económica de las mujeres interactuantes, ya que según los requisitos de esos programas, si acceden a un trabajo, pierden la asistencia social desmotivando su búsqueda de trabajo e incrementando el asistencialismo.

A razón de esto, la atención de la condición de pobreza ante el desempleo y las barreras presentes en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional, debe ser examinada de manera interseccional y complementada con otras medidas socioeducativas, en tanto la asistencia social desde las simples transferencias monetarias condicionadas se convierten en

la vía mediante la cual dentro de una relación de clases caracterizada por la opresión se logra mediar entre los satisfactores y sus necesidades particulares, bajo una posible visión fetichizada de que los programas existentes representen comprensiones propias de otros/as sujetos en puestos de poder. (Bolaños y Cascante, 2013, p. 109).

De esa forma, la asistencia social tiende a reproducir la idea de dependencia de las mujeres con diversidad funcional y del colectivo en general, como mecanismo de control y opresión de aquellos cuerpos considerados como no productivos, según visión hegemónica y normalizadora. Dicha comprensión de la diversidad funcional reduce entonces la respuesta estatal a acciones paliativas para atender la pobreza, respondiendo solamente a una parte de las necesidades básicas de las mujeres con diversidad funcional:

para optar por el recurso de la pensión, no porque sea indigno no, creo que no es una pensión digna o sea, yo sé que es un regalo del estado y todo pero pretender que usted cubra sus necesidades de calzado, de vestido, de vivienda, de alimentación, de recreación y de todo con ochenta y tres mil colones no es... no se ajusta a la realidad. (MDF15).

Como resultado, la respuesta estatal no facilita los recursos económicos necesarios para subsanar las necesidades de las mujeres con diversidad funcional, de acuerdo a sus realidades. Esa desvinculación de la intervención estatal incide en la reproducción de los estereotipos sobre la dependencia, caridad y asistencia en torno a la diversidad funcional, ya que se priorizan las transferencias monetarias que consolidan la idea de estas, como un “regalo” o recurso que reciben o deben recibir las mujeres con diversidad funcional y esta población en general por su condición.

De esa forma, la percepción como sujetas de asistencia prevalece y se relegan aquellas respuestas que buscan reducir o eliminar las barreras de accesibilidad, educativas, de información, entre otras barreras de acceso al trabajo. Lo anterior se agravan ante la pandemia, en vista de la exclusión social y la reducción de las oportunidades laborales para la población general y, principalmente, para las mujeres con diversidad funcional, quienes

son más vulnerables a perder su trabajo durante crisis económicas. La pandemia de COVID-19 ha llevado a una pérdida sustancial de empleos (...) Esto ha afectado

principalmente a la población que vive en condiciones de pobreza o es vulnerable a caer en ella, así como quienes se encuentran en situaciones laborales precarias, como las personas con discapacidad. (García et al, 2021, p. 159).

A razón de ese contexto de pandemia, el enfoque de la intervención estatal se centra en el asistencialismo, que consolida la imagen de dependencia que rodea la diversidad funcional, en lugar de la promoción y aplicación de medidas de acceso y permanencia laboral para las mujeres con diversidad funcional, ante la crisis y las nuevas configuraciones del mundo del trabajo producto de la pandemia, por ejemplo la virtualidad.

Aunado a ello, los pocos recursos y la ausencia de un diseño universal en la aplicación de la virtualidad y flexibilidad laboral impulsada por la pandemia, generan aún barreras de acceso al trabajo que se transfieren a estos nuevos espacios y configuraciones del trabajo. Esto se debe a la invisibilización de las necesidades de las mujeres con diversidad funcional, el enfoque de asistencialismo de las instituciones y los estereotipos negativos sobre la diversidad funcional, que obstaculizan la posibilidad de construir y garantizar la igualdad de oportunidades y reconocimiento de las competencias de las mujeres con diversidad funcional.

Frente a estas situaciones, las mujeres con diversidad funcional detallan los sentimientos producto de sus procesos de acceso al trabajo y la violencia social e institucional que viven. Desde la subcategoría *Sentires producto de la violencia social e institucional contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo*, las mujeres interactuantes expresan sentirse **Discriminadas, Tristes, Nerviosas**: “porque sentía que no servía para nada en realidad, esa es la palabra, eso no hay que disfrazarla, entonces yo me sentía como inservible, como que estorbaba y así” (MDF7).

De ese modo, las mujeres con diversidad funcional evidencian el impacto de las barreras y obstáculos en el acceso al trabajo, como la falta de accesibilidad física y tecnológica, actitudes negativas y estereotipos discriminatorios, que reducen sus oportunidades laborales y generan sentimientos de **Miedo**, impotencia, desesperanza, **Vergüenza** y duda de sus capacidades y valía profesional.

Como consecuencia de lo anterior, las mujeres con diversidad funcional que enfrentan estas manifestaciones de violencia pueden llegar a experimentar un grado de desesperanza, que describen como **Emocionalmente Desgastante**, que las lleva a desistir del proceso de acceso al trabajo: “hubo un momento en que dije «no más, hasta aquí quedé» y no volví a pedir o a volver a buscar opciones de trabajo, por lo mismo.” (MDF2). Por lo tanto, estos sentires refieren a los sentimientos y emociones recurrentes y desgastantes, producto del rechazo y discriminación laboral que enfrentan las mujeres interactuantes.

Es así que las mujeres con diversidad funcional experimentan comúnmente miedo y tristeza, debido a las barreras y obstáculos que enfrentan en el proceso de acceso al trabajo:

iba de camino iba con mucho miedo porque ellos no sabían que yo tenía una limitación entonces, tenía miedo a la resistencia que iban a poner me entiende, de hecho la directora cuando yo llegué ella como que me volvió a ver y ni me saludó ni nada, y entonces le dijo al muchacho: entrevistela usted" y entonces me esperé y él me entrevistó, pero yo ya sabía a como lo que me iba a enfrentar, entonces ahí como que nunca estuve feliz y menos cuando él me dijo, el mismo día que me entrevistó, me dijo que no me podía contratar, entonces yo ya venía para la casa... no me dio ni la esperanza de que si me iban a llamar o no (MDF12).

De modo que las mujeres con diversidad funcional expresan las emociones provocadas por la violencia presente en sus procesos de acceso al trabajo, como por ejemplo, la desestimación de sus postulaciones a razón de su diversidad funcional, la discriminación por parte de las personas empleadoras o la oposición y excusas de estas para asumir cualquier ajuste razonable o medida de accesibilidad. Esto induce a las mujeres con diversidad funcional a ocultar información o dudar de sus propias capacidades, debido a los sentimientos de incomodidad, vergüenza y nervios que produce el rechazo basado en estereotipos y prejuicios sobre su diversidad funcional.

Dichos sentimientos pueden llevar a una sensación de desesperanza, baja autoestima e inclusive, a tomar la decisión de abandonar la búsqueda de trabajo por completo, reflejando el impacto emocional y psicológico de la violencia en los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional.

Lo anterior, demuestra que la violencia social e institucional contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo, no sólo afecta su bienestar emocional y psicológico, sino también, tiene implicaciones importantes en su capacidad para ejercer sus derechos laborales y humanos. De ahí que la exclusión y discriminación en el ámbito laboral pueden limitar significativamente sus oportunidades de trabajo y su capacidad para desarrollar una carrera profesional satisfactoria, lo cual genera actitudes contrapuestas que afectan su autoestima, ante la desigualdad social que experimentan.

Tal y como se desarrolla en la subcategoría *actitud personal frente al proceso de acceso al trabajo*, que hace referencia a la posición y reacción de las mujeres con diversidad funcional sobre sus procesos de acceso al trabajo, vinculadas con la **Desmotivación, Desafío, Desesperación, Resiliencia, Motivación para el Acceso al trabajo, Segura y Empoderamiento**.

Por lo que, la actitud personal frente al proceso de acceso al trabajo puede ser fundamental para el bienestar emocional y psicológico de las mujeres con diversidad funcional, ya que la desesperación y desmotivación puede llegar a impactar de tal manera que genera consecuencias físicas, pues según las mujeres interactuantes, su frustración se llega a manifestar incluso como un dolor físico y autolesiones: “yo me acuerdo que yo me comía las uñas y fijate que así, y me echaba sangre y ni tan siquiera lo sentía.” (MDF1). Esto impacta tanto su vida personal como profesional, afectando su calidad de vida.

De ahí que la perseverancia, la determinación y la búsqueda de apoyo emocional y práctico pueden ayudar a superar las barreras y desafíos que se presentan en el acceso al trabajo. Entre los códigos se resalta la **Resiliencia** como una manera de ver la vida y una actitud de valentía para enfrentarse a los desafíos que vivencian,

yo nunca he visto eso como un obstáculo, más bien es algo que me impulsa [...] como un reto personal, no es un obstáculo para mí, simplemente es algo que me demuestra que puedo hacer las cosas de manera diferente o adecuada para mí (MDF5).

Convierten esos retos en oportunidades de crecimiento personal y profesional, sin dejar de lado que también ese empoderamiento es consecuencia de la violencia social a la que se enfrentan

día con día, por lo que es importante que las mujeres con diversidad funcional reconozcan y defiendan sus derechos laborales y humanos y que luchen contra la discriminación y la exclusión en el ámbito laboral. La conciencia y la acción en defensa de los derechos pueden ser fundamentales para promover la inclusión y la accesibilidad en el ámbito laboral y para eliminar las barreras y obstáculos que impiden el acceso pleno y efectivo de las mujeres con diversidad funcional al trabajo y al desarrollo profesional.

De esa manera, las mujeres interactuantes evidencian las consecuencias del rechazo y falta de oportunidades laborales, en los fuertes sentimientos de desmotivación y desesperanza, los cuales resultan del poco reconocimiento de sus competencias y capacidades, y las constantes respuestas negativas o esquivas de las personas empleadoras. Estos síntomas se agravan cuando las mujeres con diversidad funcional se encuentran en desempleo por largos periodos, lo que incide en sus conductas depresivas, o incluso, padecer dicho trastorno.

De ese modo, se demuestra que las mujeres con diversidad funcional requieren de medidas para la atención de la violencia dentro de sus procesos de acceso al trabajo, que aunque ya existen medios de denuncia y acompañamiento desde entidades como el INAMU, estas no se dirigen a las mujeres con diversidad funcional en específico, como tampoco contemplan los efectos de la discriminación laboral en esta población.

En definitiva, la discriminación contra las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo posee consecuencias importantes en las condiciones socioeconómicas, emocionales y psicológicas de las mujeres interactuantes. Ejemplo de lo anterior, el menor acceso a recursos económicos, la vulnerabilidad frente a la condición de pobreza, la reproducción de su imagen social de dependencia, la falta de oportunidades laborales en el contexto de pandemia, los sentimientos y actitudes negativas que impactan de manera significativa su autoestima, salud mental y calidad vida.

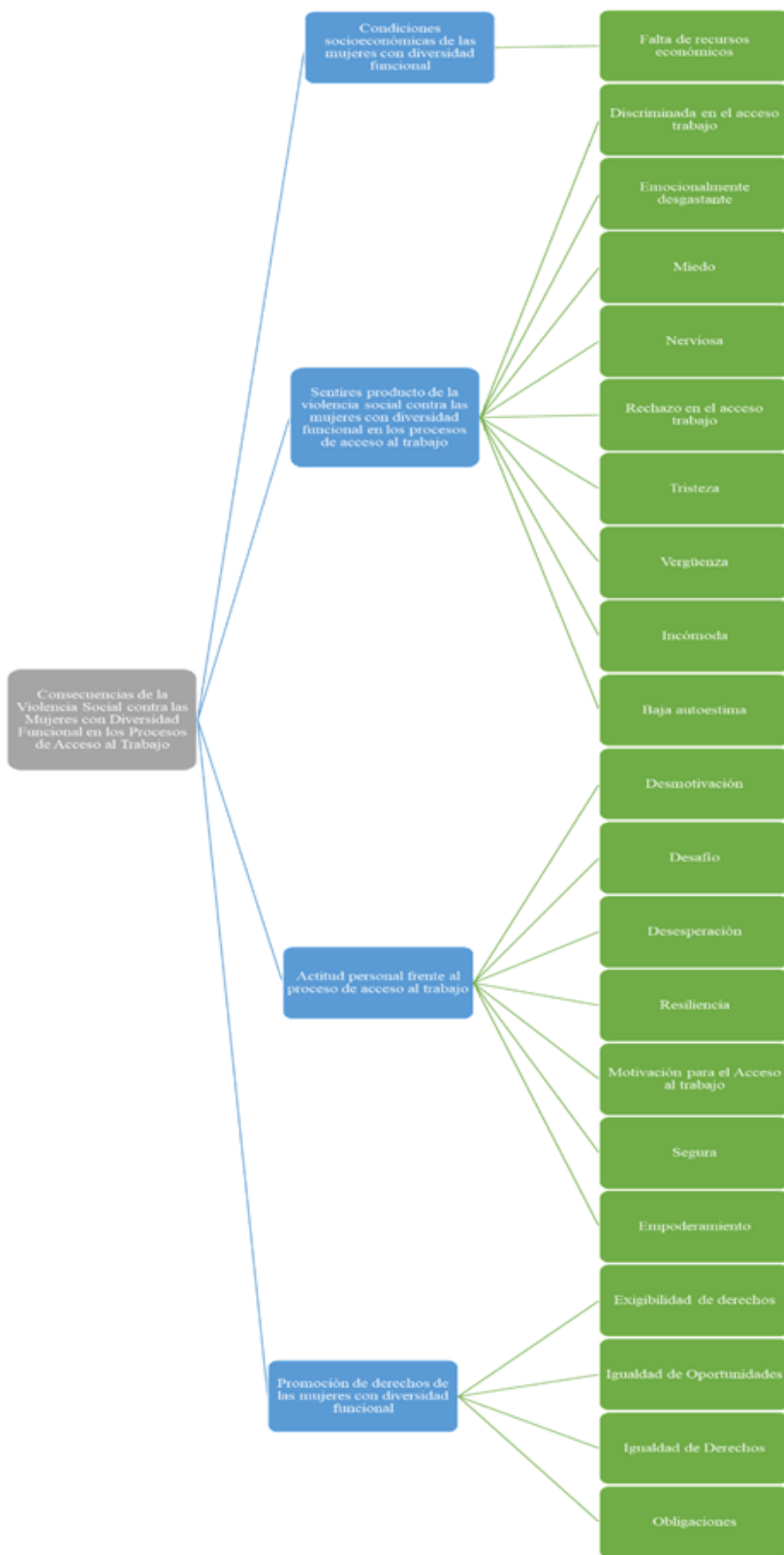
No obstante, resulta trascendental la *promoción de derechos de las mujeres con diversidad funcional*, esta articulación de códigos refiere a la **Exigibilidad de Derechos Laborales, Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Derechos** que las mujeres con diversidad funcional deben promocionar y exigir en sus espacios de trabajo y en sus procesos de acceso.



Las mujeres interactuantes señalan que en sus procesos de acceso se encuentran con violaciones a sus derechos laborales y derechos humanos, asimismo, limitan sus capacidades debido al perjuicio sobre su diversidad funcional. De ahí su lucha para que les permitan explorar todos los ámbitos y demostrar sus habilidades. También, rescatan la responsabilidad y **Obligaciones** que tienen como personas sujetas de derechos en cuanto al cumplimiento de sus deberes, “a veces nosotros peleamos derechos pero no nos comportamos cómo se comporta la gente sin diversidad funcional, o sea uno tiene derechos pero también tiene deberes” (MDF15), reforzando la idea de exigir pero ser congruentes con sus acciones.

En definitiva, las consecuencias de la violencia contra las mujeres con diversidad funcional en el acceso y permanencia en el trabajo se evidencian en la falta de recursos económicos, de accesibilidad física y tecnológica y a la exclusión y discriminación en el ámbito laboral que les generan sentimientos de impotencia, desesperanza, frustración e inseguridad personal y profesional, llevándolas a culminar sus procesos de acceso al trabajo. Sin embargo, la actitud personal frente a estos procesos, como la perseverancia, la determinación, la búsqueda de apoyo y conocimiento sobre los derechos humanos, se convierten en estrategias para superar las barreras y desafíos que se presentan en el acceso al trabajo.

**Figura 25. Consecuencias de la Violencia Social Contra las Mujeres con Diversidad Funcional**



Fuente: Elaboración propia.

### **3.2.9 Naturalización de la Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional en sus Procesos de Acceso al Trabajo**

Finalmente, otra consecuencia de la violencia contra las mujeres con diversidad funcional, se refiere a la generación de sus propias estrategias para responder y afrontar las situaciones de desigualdad que les atañen en el ámbito laboral. Dichas estrategias se detallan en la subcategoría *Mecanismo de Defensa de Mujeres con Diversidad Funcional frente a la Discriminación y/o Exclusión* bajo los códigos: **Acorazada / Insensibilizarse, Defensiva y Naturalización de Violencia.**

En sus procesos de acceso al trabajo, las mujeres interactuantes exponen cómo la subestimación de sus habilidades y capacidades repercute en su autoestima y confianza en sí mismas, debido a los estereotipos negativos y los prejuicios que influyen en la forma en que ellas son percibidas y tratadas: "Yo siento que me subestiman o sea que ellos, sí que me subestiman, que no me creen capaz de hacer..." (MDF7). Como consecuencia, las mujeres con diversidad funcional se ven forzadas a estar a la defensiva y advocar por el reconocimiento de sus capacidades, dada esa desvalorización temprana e infundamentada sobre ellas como personas y profesionales.

Asimismo, las relaciones en el lugar de trabajo impactan también la vida de las mujeres con diversidad funcional, quienes señalan que las personas supervisoras y superiores inciden de manera sustancial en su bienestar emocional y autoestima, en vista del ejercicio de poder significativo sobre sus subalternas que influyen en cómo se sienten y perciben a sí mismas dentro de sus procesos de acceso y permanencia laboral:

Yo creo que eso afecta (...) a alguien puede terminar achicopalándola (...) es muy fuerte porque es el superior, es el jefe, es quien va a evaluar, es quien me vigila, es quien fiscaliza mi trabajo y quien puede entorpecer mi proceso. (...) hasta yo empecé a tenerle miedo. (MDF9)

De esa forma, las experiencias negativas en el lugar de trabajo impactan la confianza, seguridad e identidad de las mujeres con diversidad funcional, afectando su autoestima y

percepción de sí mismas, dada la transferencia de emociones y sentimientos negativos, como el miedo y desconfianza.

Frente a estos escenarios, las mujeres interactuantes también exponen como esa discriminación y exclusión del lugar de trabajo las obliga a construir una "coraza" o fortaleza personal: "Entonces el sentirse excluido es muy duro sinceramente, es duro, pero a veces se vuelve... entonces si uno tiene coraza se vuelve duro." (MDF7). De modo que las mujeres con diversidad funcional intentan generar un muro de protección emocional, que les permita reaccionar de manera fuerte ante situaciones de violencia, con el fin de no personalizar la discriminación. Sin embargo, estos mecanismos generan la disociación de las situaciones de violencia y despoja a las mujeres con diversidad funcional de su capacidad para identificar las manifestaciones de violencia, provocando la naturalización de las mismas.

Dicha **Naturalización de la Violencia** contra las mujeres con diversidad funcional, se encuentra relacionada con la aceptación social de las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, como por ejemplo, la invisibilización de las minorías como la población con diversidad funcional. Por consiguiente, las mujeres interactuantes señalan que a menudo son excluidas en la sociedad: "porque a veces uno va caminando y no les interesa, simplemente te empujaron el bastón o te lo quebraron y te dicen "disculpe" y seguían su camino" (MDF11), de manera que la indiferencia y la falta de empatía son resultado de la invisibilización y desconocimiento sobre la diversidad funcional, lo cual "justifica" o interioriza los actos discriminatorios contra las mujeres con diversidad funcional.

De ahí que, las mujeres interactuantes indican que la violencia se ha normalizado en la sociedad, lo que dificulta su reconocimiento y erradicación, a la vez que incide en su reproducción constante. Por lo tanto, las mujeres con diversidad funcional construyen sus mecanismos de defensa, protección y comprensión de las situaciones de violencia, con el fin de vislumbrar el origen social detrás de dichas expresiones.

De esa manera, las mujeres interactuantes desarrollan rasgos de fortaleza, los cuales son respuestas defensivas o elusivas de las expresiones de violencia que enfrentan. Aunque estas actitudes autoprotectoras promuevan el empoderamiento personal, estas respuestas son en

realidad mecanismos de supervivencia que se construyen como resultado de la discriminación y exclusión sistemáticas que vivencian las mujeres con diversidad funcional en el ámbito laboral.

Por lo anterior, es necesario reconocer que la intersección entre el género y la diversidad funcional expone a las mujeres interactuantes a formas específicas de violencia, la cual está normalizada y, según Tamayo (2022), recrudece su riesgo a afrontarlas:

Pensar la categoría de violencia lo complejiza aún más, en razón a las formas de legitimación, naturalización y silencios que se dan en órdenes sociales patriarcales impuestos, donde aquellas violencias de índole estructural y simbólico son tan poco reconocibles. Por tanto, mostrarlas, nombrarlas es darles el peso y rigurosidad explicativa obligada en aras de mostrar cómo ser mujer y además encarnar una discapacidad, provoca mayores probabilidades de vivirlas (las violencias) y menos probabilidades de gestionarlas en términos subjetivos e institucionales (p. 65).

Como consecuencia, las mujeres con diversidad funcional se ven obligadas a silenciar las violencias que enfrentan, como parte de los roles sociales de género de subordinación y la invisibilización de las barreras contra la diversidad funcional. Lo anterior les impiden reconocer situaciones de violencia que enfrentan o de reconocerlas simplemente deciden esquivarlas: “no me sentí ofendida, nada más lo dejé pasar verdad, porque ya uno llega a un nivel de madurez que ya sencillamente esos comentarios no pueden ponerse, como darle uno mucho enfoque porque también lo afectan verdad” (MDF13).

Asimismo, la falta de reconocimiento personal y social de las expresiones de violencia que afectan a las mujeres con diversidad funcional, la actitud pasiva e indulta que se espera del género femenino y/o la idea de incapacidad que rodea la diversidad funcional, conllevan a la naturalización de la violencia, a la no denuncia y a la baja intervención estatal para asegurar la protección de dicha población.

Finalizando, el mecanismo de defensa de las mujeres interactuantes apela a la actitud y comportamiento defensivo y negación del carácter violento de las mismas en sus procesos de acceso al trabajo. Situación que les permite prevenir y proteger sus salud emocional y autoestima mediante su actitudes fuertes y empoderamiento personal.

Sin embargo, estos mecanismos están mediados por los roles de sumisión y subordinación esperada de las mujeres con diversidad funcional, lo que incrementa la invisibilización de las manifestaciones de violencia que les atañen, a la vez que conllevan a la naturalización de la violencia, a la no denuncia y a la baja intervención estatal para generar acciones concretas y asegurar la protección de dicha población y que atiendan sus necesidades y realidades.

**Figura 26. Naturalización de la Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional en sus Procesos de Acceso al Trabajo**



Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Conclusiones

El análisis interseccional de violencia social contra las mujeres con diversidad funcional permite entrever que estas expresiones surgen principalmente de la incomprensión y falta de visibilidad de este colectivo, lo que produce formas de discriminación. Frente a ello, las mujeres interactuantes describen la diversidad funcional como diferencias orgánicas y características corporales que ocasionan que las capacidades físicas, cognitivas o visuales se desarrollen de manera diferente a la “normalidad”.

Sin embargo, la falta de reconocimiento de dichas diferencias como parte de la condición humana, la reproducción de una perspectiva de “dis-capacidad” de esas diversidades, de ideales patriarcales y normalizadores, así como, la negación de un diseño universal, las coloca en situaciones de discapacidad, donde deben procurarse a sí mismas las condiciones de accesibilidad frente a una sociedad discapacitante. Por esto, las mujeres con diversidad funcional apelan por su reconocimiento desde sus capacidades, mientras que las mujeres con diversidad funcional auditiva prefieren ser referidas desde su pertenencia a la comunidad sorda, para brindar visibilidad y denunciar las discriminaciones y exclusiones a las que son sujetas.

Dicha discriminación y la violencia contra las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo y las condiciones de vida están influenciadas por múltiples factores interconectados como: género, diversidad funcional, contexto socioeconómico, maternidad, nivel educativo, profesión y ubicación geográfica, las cuales son determinantes en las experiencias de las mujeres interactuantes. Por eso, la interseccionalidad es clave para comprender la complejidad de sus experiencias en el ámbito laboral, ya que las mujeres enfrentan desafíos específicos debido a la superposición de estas características para su acceso al trabajo y su independencia económica.

Sobre el acceso al trabajo, las mujeres con diversidad funcional describen sus procesos desde la búsqueda hasta la permanencia laboral y la renuncia. Las experiencias laborales previas de las mujeres interactuantes se concentran en servicios de atención, profesionales y educación, sin embargo, la reducción del mercado laboral y aumento del desempleo ha llevado a las mujeres a emprender para generar sus propios ingresos y mejorar su calidad de vida.

Por otra parte, las experiencias laborales de las mujeres con diversidad funcional demuestran que ellas enfrentan discriminación en el acceso al trabajo y deben conformarse con trabajos informales o temporales, a pesar de contar con los requisitos y competencias para desempeñarse en trabajos formales o independientes que les brinden independencia económica, flexibilidad, accesibilidad, garantías sociales. Por lo tanto, estas oportunidades siguen estando mediadas por barreras de acceso al trabajo, el contexto de la pandemia y expresiones de violencia basadas en la diversidad funcional y el género.

Dichas manifestaciones de violencia que experimentan las mujeres con diversidad funcional en su acceso y permanencia en el trabajo, hacen referencia a la presencia de barreras y discriminación que limitan el acceso al trabajo de esta población. Estas se materializan en el acoso laboral y sexual, la exclusión de la diversidad funcional, la falta de accesibilidad, los estereotipos y prejuicios culturales, la desigualdad educativa y la discriminación de género.

Se destaca la importancia de contar con compañeros y compañeras de trabajo empáticos y solidarios para su desarrollo profesional e inclusión efectiva. Además, las mujeres interactuantes mencionan la necesidad de promover un ambiente laboral respetuoso y acogedor que les permita participar activamente.

También, las mujeres interactuantes mencionan las barreras actitudinales, de comunicación, tecnológicas, espaciales, territoriales e institucionales que impiden el acceso al mercado laboral, principalmente para las mujeres con diversidad funcional visual y física. Asimismo, se señalan las consecuencias de la violencia laboral como la falta de recursos económicos y educativos que generan sentimientos de impotencia, frustración e inseguridad. La normalización de la violencia en la sociedad dificulta su reconocimiento y erradicación, por lo que las mujeres con diversidad funcional construyen mecanismos de defensa y comprensión de las situaciones de violencia.

Además, el acceso al mercado laboral por parte de las mujeres con diversidad funcional presenta barreras y expresiones de violencia que dificultan su acceso a trabajos dignos. Desde las etapas iniciales del proceso de acceso al trabajo, aunque las mujeres pueden tener todas las habilidades y cualificaciones necesarias para un puesto, todavía enfrentan discriminación y exclusión por parte de las personas empleadoras, debido a los prejuicios y falta de información sobre la diversidad funcional.

Además, hay una múltiple discriminación de género y diversidad funcional, lo que hace que las mujeres sean más excluidas en el ámbito laboral. A pesar de las políticas y programas que fomentan la inclusión laboral, las desigualdades estructurales siguen siendo un problema en cada etapa del proceso de acceso al trabajo. De ahí que las mujeres con diversidad funcional busquen estrategias alternativas para acercarse a las oportunidades laborales existentes, como la búsqueda de vacantes en línea y las referencias de amigos y docentes, como también, a través del activismo



como forma de búsqueda de trabajo, por medio de la participación en organizaciones sociales que abordan temas de derechos humanos, diversidad funcional y género.

Asimismo, el acceso al trabajo para mujeres con diversidad funcional se ve limitado por barreras de género y de la diversidad funcional, lo que genera una jerarquización horizontal, es decir solo acceden a puestos feminizados, y vertical, donde se encuentran con el “techo de cristal”, reduciendo su acceso a puestos directivos. Esto impacta su elección de oportunidades de trabajo, debido a la división y jerarquización sexual del trabajo, que provoca su concentración en trabajos feminizados, puestos laborales de menor rango y de soporte, considerados improductivos y prescindibles, lo que genera barreras adicionales para el acceso y la permanencia laboral de las mujeres con diversidad funcional.

En cuanto a las condiciones laborales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, se destacan los desafíos que enfrentan en sus ambientes laborales, incluyendo la falta de accesibilidad, la discriminación y el acoso, así como la falta de apoyo y empatía. Se enfatiza que la actitud de las personas compañeras de trabajo también afecta en el acceso y desempeño de las mujeres interactuantes en sus ambientes laborales, como también, a las condiciones de accesibilidad que se brindan a las mujeres con diversidad funcional.

La accesibilidad laboral para las mujeres con diversidad funcional es crucial en el ámbito de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. La necesidad de ayuda técnica para la accesibilidad laboral para dichas mujeres desde una persona asistente personal puede ser una barrera importante para su inclusión laboral. Además, la accesibilidad física como un elemento vinculado a la adaptación es fundamental y debe ser garantizado para todas las personas, independientemente de su género o diversidad funcional.

En relación al acceso al trabajo para las mujeres con diversidad funcional es importante mencionar las diversas barreras que limitan su inclusión laboral y la plena participación en la sociedad. Entre estas se encuentra la exclusión, que se manifiesta en el desempleo prolongado, la discriminación y la autoexclusión. Asimismo, las mujeres con diversidad funcional enfrentan rechazo y discriminación en el acceso al trabajo desde la presentación de currículums hasta las entrevistas, debido a la falta de estudios, estereotipos sobre "incapacidad" para desempeñarse profesionalmente y la discriminación de género.

Además, el tiempo invertido en los procesos de acceso al trabajo se convierte en una manifestación de violencia en tanto las mujeres interactuantes enfrentan largos periodos de espera que disminuyen la motivación, interés y autoestima de las mujeres con diversidad funcional y les impiden su inclusión laboral. Como consecuencia, se manifiestan situaciones de discapacidad en actitudes y estereotipos negativos sobre la diversidad funcional, la falta de accesibilidad en los lugares de trabajo, la falta de cumplimiento de la normativa y el rechazo de las personas empleadoras, debido a los estereotipos de género, que las perciben como menos productivas y emocionales.

Esas barreras de acceso al trabajo para mujeres con diversidad funcional producto de los prejuicios, también se reflejan en la falta de información y actitudes discriminatorias de las personas empleadoras, requisitos y tramitología institucional desfavorables, falta de adaptación y accesibilidad en los puestos de trabajo, factores geográficos, económicos y familiares, y limitaciones en el acceso a recursos y asistencia social. Estas barreras contribuyen a la dependencia económica de las mujeres con diversidad funcional al no poder acceder a un trabajo. A pesar de los avances estatales en la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, las mujeres con diversidad funcional siguen enfrentando discriminación laboral y obstáculos en su acceso al trabajo, lo que limita sus oportunidades y justifica su exclusión de empresas y organizaciones.

Lo anterior se evidencia en la falta de ajustes en el lugar de trabajo, la ausencia de empatía y atención a las necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional. Esto se convierte en formas de discriminación, al igual que los requisitos adicionales en sus procesos de acceso al trabajo debido a las barreras actitudinales presentes en el mercado laboral. Esta cultura de discriminación y exclusión de las mujeres con diversidad funcional limita la accesibilidad y la oferta laboral, ante la falta de compromisos reales para contratarlas y la ausencia de conocimiento sobre la diversidad funcional y los estándares de accesibilidad.

Es así que las empresas e instituciones no facilitan los medios necesarios para el desempeño laboral, lo que disminuye las oportunidades laborales de las mujeres con diversidad funcional, a pesar de las normativas y programas dirigidos a la empleabilidad y el acceso al trabajo de las personas con diversidad funcional. Además, la implementación incorrecta de

acciones afirmativas como las cuotas de contratación pueden profundizar la exclusión de las personas con diversidad funcional en general al mercado laboral.

Adicionalmente, se muestra la violencia interseccional contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo, donde la discriminación y la violencia de género, la discriminación por diversidad funcional y la falta de accesibilidad, se transforman en expresiones de acoso laboral que genera efectos en la salud física y mental de las personas afectadas, así como consecuencias económicas y profesionales.

Por esto, el acceso al trabajo para las mujeres con diversidad funcional no excluye la posibilidad de enfrentar manifestaciones de violencia, ante las barreras internas en los procesos laborales que limitan su desarrollo profesional, como por la discriminación de las personas empleadoras y compañeras de trabajo. Aunque puedan acceder al trabajo, siguen siendo objeto de desconfianza en sus capacidades y de actitudes estigmatizantes que las subestiman y limitan su potencial.

Además, las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras comunicativas y físicas, falta de acceso a información y acoso sexual en el lugar de trabajo. Todo ello se suma a la discriminación que sufren como mujeres con diversidad funcional, lo que las convierte en doble víctimas del sistema capitalista y patriarcal. Esta violencia interseccional no solo afecta su deseo de permanecer en sus puestos de trabajo, sino también su desempeño, ya que se sienten examinadas de forma personal y constante.

De igual manera, el acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional está limitado por la falta de recursos económicos que dificultan su formación, el desarrollo de sus habilidades y la adquisición de herramientas necesarias para su desempeño profesional. Esta falta de oportunidades las coloca en desventaja en comparación con otras personas en el mercado laboral, ya que enfrentan una intersección entre la pobreza y la diversidad funcional, lo que las posiciona en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la exclusión y la discriminación estructural en el trabajo y en la educación.

A pesar de que existen medidas estatales para atender la condición de pobreza que afecta a las mujeres con diversidad funcional, estas medidas no abordan las barreras que impiden su

acceso al trabajo. Esto a razón de la asistencia social se configura en ocasiones como asistencialismo, el cual reproduce la imagen de dependencia de las mujeres con diversidad funcional y del colectivo en general, como mecanismo de control y opresión de aquellos cuerpos considerados como no productivos según la visión hegemónica y normalizadora.

En consecuencia, las mujeres con diversidad funcional enfrentan diversas expresiones de violencia que lleva a la naturalización de la misma en su cotidianidad laboral. Lo anterior debido a los mecanismos de defensa para protegerse emocionalmente, como respuestas defensivas ante la discriminaciones y exclusiones sistemáticas que enfrentan. A pesar de que estos mecanismos pueden ser una respuesta positiva en términos de empoderamiento personal, también conllevan a la falta de reconocimiento y denuncia de la violencia que enfrentan.



## Conclusiones finales

Gracias a los resultados de las entrevistas de las mujeres interactuantes y la revisión documental de la respuesta estatal y en materia de género, trabajo y diversidad funcional, se lograron alcanzar las conclusiones finales de esta investigación. Estas permiten responder al problema de investigación planteado, sobre cómo se manifiestan y articulan, desde una perspectiva interseccional, las expresiones de violencia social que resisten las mujeres con diversidad funcional visual, cognitiva, física y auditiva en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica en el periodo 2011-2021.

A partir de la reconstrucción de la respuesta estatal realizada en el primer objetivo sobre materia de inclusión laboral de las personas con diversidad funcional, y en particular, de las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo, se concluye lo siguiente:

- La normativa nacional e internacional existente reconoce el derecho al trabajo de las personas con diversidad funcional y establece la obligación del Estado de garantizar su acceso y permanencia a este, bajo los principios de igualdad y no discriminación.
- Aunque la mayoría de la normativa que sustenta a la respuesta estatal, se alinea con el modelo social de la discapacidad, aún persisten concepciones biomédicas y de prescindencia dentro de la política, normas y programas, impactando la imagen social y tipo de acciones brindadas a la población diversidad funcional.
- Se reconoce que la Ley 7600 y su reforma N° 9207, junto con el Código de Trabajo y la Constitución Política, el resto de normativa revisada y respuesta estatal como la PONADIS, son un marco legal sólido para proteger los derechos de las personas con diversidad funcional en el acceso al trabajo y garantizar la igualdad de oportunidades. Sin embargo, ante estos avances normativos, aún existen desafíos en la implementación de políticas y programas que aseguren e impulsen entornos laborales inclusivos y accesibles para las personas con diversidad funcional, y especialmente para las mujeres de este colectivo.
- A pesar de los esfuerzos del Estado costarricense por proteger a las personas con diversidad funcional, a través de programas de asistencia social y pensiones, estos no han sido suficientes para garantizar el acceso efectivo al trabajo. Por el contrario, pueden

generar dependencia y limitaciones en su búsqueda de trabajo formal, debido al temor de pérdida de estas transferencias monetarias, evidenciando la articulación de la condición de clase, género y diversidad funcional.

- De igual forma, se encontraron acciones estatales dirigidas a las mujeres para impulsar su capacidad de empleabilidad y garantizar su protección contra la violencia. No obstante, la respuesta estatal tiende a ser generalizada y focalizada en la población con diversidad o mujeres por separado, dejando las necesidades de las mujeres con diversidad funcional desprotegidas en sus procesos de acceso al trabajo y derechos fundamentales en general.

Debido a lo anterior, se identificó el contexto social de las mujeres con diversidad por medio de las vinculaciones entre los datos brindados, lo que facilita identificar las vinculaciones entre las expresiones de violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en su cotidianidad y que pueden influir o replicarse en sus procesos de acceso al trabajo:

- La diversidad funcional no debe verse como excluyente para quienes nacieron sin ella, las mujeres con diversidad funcional adquirida muestran que una situación de discapacidad puede ser tanto temporal como permanente y que cualquier persona puede vivirla por lo que es un tema que compete a la sociedad en general.
- Las mujeres con diversidad funcional enfrentan manifestaciones de violencia en su cotidianidad sin importar cual sea la diversidad funcional de cada una y si esta es visible o no. Si bien estas manifestaciones pueden variar en grado y forma de acuerdo a la diversidad, la violencia igual persiste directa o indirectamente.
- Las manifestaciones de violencia no son excluyentes de condiciones sociodemográficas, las mujeres con diversidad funcional enfrentan violencia, sin importar su lugar de residencia, su clase social y su edad. El factor que influye más bajo estas condiciones es la residencia, dado que en las zonas periféricas hay menos probabilidades de acceder a estudios y posteriormente a un trabajo.
- Si bien el apoyo estatal es considerado clave por las mujeres con diversidad funcional este ha sido insuficiente para prever y trabajar distintas problemáticas sociales alrededor del tema de la diversidad funcional. Por ello, es elemental para dichas mujeres contar con una red de apoyo más allá del Estado que puede incluir familia, amigos, pareja, personas compañeras de trabajo y grupos y organizaciones de personas con diversidad funcional.

- Debido al contexto patriarcal las mujeres con diversidad funcional sufren de manifestaciones de violencia en los procesos de acceso al trabajo, y también son víctimas de esta violencia en el hogar, causada por quien debería ser su primera red de apoyo: la familia. Estas manifestaciones además se mantienen o incrementan al no contar con otras redes de apoyo o asistencia y produce que sean culpabilizadas y revictimizadas al continuar en un círculo de violencia.
- Aunque las mujeres con diversidad funcional caracterizan el ser mujer de manera positiva, no dejan de lado, que a nivel social, el rol de la mujer sigue siendo afectado por el sistema patriarcal, especialmente, cuando se tiene una diversidad funcional y por ello, son doblemente violentadas.
- A nivel social las mujeres con diversidad funcional destacan que el Estado tampoco ha sido capaz de solventar la inseguridad social que existe, especialmente en temas de violencia sexual (acoso callejero, acoso y abuso sexual) y que dichas experiencias son parte también de sus vivencias dentro del hogar.
- Las mujeres con diversidad funcional no sólo identifican vivencias de exclusión en los espacios laborales, sino una exclusión a nivel social, las cuales limitan el desenvolvimiento de ellas en diversas áreas (educativas, culturales, de ocio, etc.) que terminan incidiendo directa o indirectamente en los procesos de acceso a un trabajo, ya que no les permite desarrollar nuevas habilidades, obtener más conocimientos, ampliar la búsqueda laboral o poner en práctica su experticia.
- La salud mental de las mujeres con diversidad funcional se ve afectada durante los procesos de acceso al trabajo de manera particular, al ser este proceso más complejo cuando son víctimas de múltiples discriminaciones. Asimismo, por la violencia sexual, verbal y psicológica que vivencia en el mismo.

Por último, desde el análisis interseccional del tercer capítulo, se logra comprender cómo convergen las manifestaciones de violencia social dentro de los procesos de acceso al trabajo de las mujeres con diversidad funcional interactuantes en la investigación:

- Las mujeres con diversidad funcional enfrentan discriminación y exclusión sistemática en el ámbito laboral, lo que las lleva a naturalizar la violencia como parte de su entorno laboral. Si bien estos mecanismos de defensa les permiten proteger su salud emocional y

autoestima, también refuerzan la invisibilización de las manifestaciones de violencia que les atañen y disminuyen las posibilidades de denuncia y de acciones estatales concretas para atender sus necesidades y realidades.

- Las mujeres con diversidad funcional enfrentan durante todo el proceso de acceso al trabajo distintas manifestaciones de violencia. Desde la etapa de búsqueda de trabajo hasta la posible inserción a la fuerza laboral son víctimas de discriminación, estigmas e invisibilización.
- Las barreras que enfrentan las mujeres con diversidad funcional son reconocidas como manifestaciones de violencia trascendiendo la discriminación, ya que son producto de la vulnerabilidad estructural. Las mujeres con diversidad funcional a menudo enfrentan múltiples formas de discriminación y opresión, desde la falta de ajustes razonables y la inadecuada consideración de sus necesidades específicas, se agudiza la desigualdad social a la que resisten, lo que va más allá de la discriminación y entra en el terreno de la violencia estructural y sistemática, respaldada por los modelos de producción y procesos de socialización patriarcales, capacitistas y homogenizadores. Estas intersecciones amplifican su vulnerabilización, puesto que las coloca ante obstáculos adicionales en el acceso a derechos fundamentales como el trabajo, la educación, etc.
- Dichas manifestaciones de violencia que parten de una concepción estigmatizada y discriminatoria de la diversidad funcional. Sin embargo, las mujeres interactuantes de la investigación buscan visibilizar la diversidad funcional desde sus vivencias, definiéndose como la característica fisiológica innata o adquirida que ocasiona que las capacidades físicas, cognitivas o visuales de una persona se desarrollen de manera diferenciada.
- Si bien el término y conceptualización de personas con discapacidad es el actualmente aceptado legal y políticamente, el concepto de diversidad funcional contribuye al reconocimiento de la diversidad humana y pone en evidencia la discriminación a la que son sometidas las mujeres, cuyas diferencias son objeto de violencia porque no responden al ideal hegemónico de los cuerpos y al funcionamiento normado y capacitista de la sociedad.
- La introducción de nuevos conceptos, como la diversidad funcional, enriquece tanto los debates profesionales como la formación académica, fomentando una discusión robusta y actualizada de los cambios y transformaciones que posee la realidad social. Este enfoque



conlleva además a la visibilización de las demandas emergentes de diversos colectivos, incluyendo a las mujeres con diversidad funcional, quienes aportan sus experiencias únicas y contribuyen a moldear estos modelos de comprensión. De modo que se logra contribuir al análisis teórico y definir posicionamientos, sin jerarquizar los enfoques teórico-metodológicos.

- En línea con lo anterior, la discriminación y violencia contra las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo se ven afectadas por múltiples factores, como género, diversidad funcional y contexto socioeconómico.
- También hay exclusión y discriminación entre las distintas diversidades funcionales, y en algunos casos las personas empleadoras optan por contratar a personas cuyas diversidades sean menos visibles o notables. A pesar de que existen políticas y programas para fomentar la inclusión laboral, estas no han sido suficientes para erradicar las desigualdades estructurales que las mujeres con diversidad funcional enfrentan en cada etapa del proceso.
- Esas desigualdades se agravan debido a la desconfianza y la falta de información de las personas empleadoras, los prejuicios sobre la diversidad funcional que se manifiesta en el miedo a contratar a alguna mujer con diversidad funcional.
- La maternidad de mujeres con diversidad funcional es una experiencia multidimensional que combina aspectos positivos y desafíos únicos en relación con el rol de género y la diversidad funcional en sí misma. Aunque valoran su capacidad para ser madres y ven la maternidad como un honor y un privilegio intrínseco a su condición de mujeres, también se enfrentan a desafíos adicionales en el contexto de una sociedad patriarcal y desigual.
- La intersección de género y diversidad funcional influye en cómo estas mujeres viven y perciben su maternidad y cómo la sociedad valora y apoya su rol como madres, y cómo las actitudes y normas culturales pueden acentuar o reducir la discriminación y exclusión que enfrentan.
- Las mujeres con diversidad funcional han encontrado oportunidades laborales en áreas de servicio y educación, así como en emprendimientos que les brindan comodidad, independencia, formalidad y realización personal. Sin embargo, estas oportunidades se ven limitadas por factores de desigualdad y discriminación de género que obstaculizan su acceso a trabajos que requieren toma de decisiones y reconocimiento social. La

diferenciación basada en la diversidad funcional y en el género las encasilla en trabajos tradicionalmente feminizados y en trabajos de apoyo a otros, que son menos valorados.

- Las condiciones laborales de las mujeres con diversidad funcional se ven afectadas por diversas barreras como la falta de accesibilidad, discriminación, acoso, falta de apoyo y empatía. Por ello, el apoyo de las jefaturas y personas compañeras de trabajo es fundamental para crear un ambiente laboral más positivo y favorable.
- Las mujeres con diversidad funcional enfrentan múltiples barreras en su acceso al trabajo, incluyendo el desempleo prolongado y la discriminación, que se relacionan con su género y diversidad funcional. La falta de accesibilidad en el entorno educativo y laboral también acentúan su exclusión. Estas barreras externas disminuyen la motivación, el interés y la autoestima, lo que puede llevar a la autoexclusión.
- Además, el tiempo invertido en la búsqueda de trabajo se convierte en una manifestación de violencia cuando deben enfrentar largos períodos de espera y la desinformación por parte de las empresas y personas empleadoras.
- Por su parte, las barreras territoriales y las infraestructurales son obstáculos importantes que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo remunerado. Estas barreras se deben a limitaciones geográficas, físicas y sociales, y se interrelacionan con otros factores de discriminación y desigualdad como el género y la discapacidad. La falta de infraestructura adecuada, la falta de transporte accesible y la escasez de oportunidades en algunos territorios laborales son algunas de las limitaciones que enfrentan las mujeres con diversidad funcional para acceder a trabajos remunerados.
- El acoso laboral y sexual contra mujeres con diversidad funcional representa una forma de violencia de género que se manifiesta de manera compleja y multidimensional debido a la intersección de su género y diversidad. Estas mujeres enfrentan barreras físicas, comunicativas y sociales que limitan su capacidad para reconocer, resistir y denunciar el acoso.
- La permanencia en el trabajo para las mujeres con diversidad funcional puede ser un proceso complicado y lleno de barreras tanto externas como internas. Aunque algunas mujeres logren acceder a un trabajo, aún enfrentan manifestaciones de violencia y discriminación, tanto por parte de sus personas empleadoras como de sus compañeros y compañeras de trabajo.

- En definitiva, la Teoría Fundamentada se convierte en un acercamiento metodológico indispensable para la investigación sobre el contexto social y expresiones de violencia que enfrentan poblaciones invisibilizadas, como las mujeres con diversidad funcional, en tanto existe poca bibliografía al respecto. Asimismo, esta metodología deviene una herramienta central para la profesión de Trabajo Social, enfocada y comprometida con las poblaciones vulnerabilizadas, las cuales requieren de una plataforma para denunciar y hacer escuchar sus condiciones y necesidades.

### **Recomendaciones generales**

#### ***Recomendaciones para las personas empleadoras y la sociedad en general***

- Tomar en cuenta que las mujeres con diversidad funcional enfrentan barreras significativas durante el proceso de acceso al trabajo, desde la búsqueda hasta la contratación. Por ello, es necesario que las personas empleadoras estén informadas sobre las habilidades y capacidades de dichas mujeres, para romper estereotipos y para brindar la oportunidad de demostrar su potencial en igualdad de condiciones.
- Es necesario desarrollar iniciativas para contar con medidas de accesibilidad y generar espacio de concientización sobre la diversidad funcional dentro de las empresas y organizaciones, dado que estas pueden formar parte de la vida de cualquier persona y en cualquier momento de sus vidas.
- Se considera fundamental sensibilizar sobre la discriminación y violencia que enfrentan las mujeres con diversidad funcional, y trabajar en conjunto para garantizar que se apliquen políticas laborales justas y equitativas para ellas.
- También, es central que se ofrezcan oportunidades de liderazgo y desarrollo profesional para las mujeres con diversidad funcional, desde alianzas público-privadas, para incentivar su acceso a trabajos que requieran toma de decisiones y obtener el reconocimiento social que merecen.
- Es fundamental que se implementen políticas internas de inclusión laboral que combatan los estigmas y estereotipos, y promuevan la comprensión y el conocimiento de la diversidad funcional y se valoren las habilidades y competencias de las mujeres con diversidad funcional. De esta manera, se podrá reducir los períodos de espera y la

desinformación que enfrentan estas mujeres en sus procesos de acceso al trabajo, contribuyendo así a una sociedad más justa y equitativa.

- Es necesario adoptar medidas efectivas, como política interna, capacitaciones y mecanismos de verificación o certificación de espacios laborales seguros, para prevenir y abordar el acoso laboral y sexual contra mujeres con diversidad funcional en todos los espacios de trabajo. Este problema representa una forma compleja de violencia de género que requiere una respuesta interseccional y comprometida con la inclusión y la igualdad de género.
- Es relevante que las empresas y organizaciones adopten políticas inclusivas para mejorar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo para las mujeres con diversidad funcional. Estas políticas deben incluir capacitación en igualdad de género y sensibilidad a la diversidad funcional para personas trabajadoras y una revisión de los procesos de contratación y promoción para asegurar que no haya discriminación basada en el género o la diversidad funcional.
- Es fundamental tomar en cuenta las barreras físicas, comunicativas y sociales que enfrentan estas mujeres para reconocer, resistir y denunciar. Sólo a través de acciones concretas se podrán promover entornos laborales seguros y respetuosos de la diversidad, donde todas las personas tendrán las mismas oportunidades para desarrollarse y contribuir al bienestar de la sociedad.
- En general, se requiere un esfuerzo integral por parte de la sociedad y las empresas para asegurar un acceso justo y equitativo al trabajo para las mujeres con diversidad funcional.

### ***Recomendaciones para las futuras investigaciones***

- Continuar con investigaciones sobre el tema de la diversidad funcional, desde el enfoque interseccional, para que el estudio de la misma no esté desligado del contexto patriarcal, condiciones sociodemográficas, y demás factores sociales, profundizando en el proceso de permanencia, e incluso, de jubilación del trabajo.
- Incorporar la diversidad funcional psicosocial, para permitir una comprensión más amplia de las barreras y desafíos que enfrentan estas mujeres con dicha diversidad en su búsqueda de trabajo, con el fin de romper con la idea de “deficiencia” desde el análisis interseccional de la multiplicidad de violencias que enfrentan.

- Ampliar la forma en la que se investiga y conceptualiza la diversidad funcional, ya que la conceptualización de la misma no debe de estar desligada de las vivencias propias de las mujeres con diversidad funcional.
- Debido a la falta de información vinculada con la población de mujeres con diversidad funcional, las futuras investigaciones pueden ahondar desde la Teoría Fundamentada, para construir desde los relatos de las poblaciones más invisibilizadas, la teoría faltante y necesaria para conocer la realidad social, especialmente, de mujeres con diversidad funcional, y con ello, poder mejorar la misma.
- El enfoque interseccional es importante para comprender cómo la discriminación y la opresión pueden ser variables para las mujeres que pertenecen a diferentes grupos sociales y diversidades funcionales distintas. Es necesario reconocer cada una de estas barreras y formas de discriminación para desarrollar soluciones más accesibles y equitativas que garanticen la accesibilidad y plenitud en los espacios laborales de las mujeres con diversidad funcional.

### ***Recomendaciones para las instituciones estatales***

- Revisar y ajustar los requisitos de los programas de asistencia social y pensiones para las personas con diversidad funcional, de manera que no limiten su acceso al trabajo remunerado y no generen dependencia económica, evitando el asistencialismo.
- Promover desde las instituciones públicas y privadas procesos socioeducativos sobre el tema de la diversidad funcional para que pueda haber un aprendizaje y reaprendizaje del tema, tanto para posibles personas empleadoras como personas compañeras de trabajo, y la sociedad en general.
- Fortalecer las acciones de promoción de la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, asegurando más allá del carácter educativo y formativo, la implementación obligatoria de ajustes razonables y políticas de no discriminación en el ámbito laboral.
- Impulsar programas de formación y capacitación laboral específicos para las mujeres con diversidad funcional, que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias para facilitar su acceso al trabajo.

- Promover campañas de sensibilización y concientización desde el Estado sobre los derechos de las mujeres con diversidad funcional y la importancia de su inclusión en el ámbito laboral.
- Fomentar la creación de redes de apoyo y colaboración entre las instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y el sector privado, para promover la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional y garantizar el respeto a sus derechos.
- Fortalecer la colaboración entre las instituciones gubernamentales, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil para desarrollar estrategias efectivas y sostenibles que promuevan la inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional.
- Establecer medidas específicas y programas sociales dirigidos a mujeres con diversidad funcional, considerando las múltiples formas de discriminación que enfrentan en sus procesos de acceso al trabajo.
- Monitorear y evaluar periódicamente la efectividad de las políticas y programas existentes en materia de empleabilidad e inclusión laboral de las mujeres con diversidad funcional, con el fin de identificar áreas de mejora y adaptar las estrategias en función de las necesidades y realidades de la población objetivo.
- Fomentar la investigación y la recopilación de datos a nivel nacional desagregados por género y tipo de diversidad para comprender mejor las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el acceso al empleo y desarrollar intervenciones adecuadas y efectivas.
- A razón de que la acción estatal en materia de derechos hacia las personas con diversidad funcional ha sido insuficiente, la misma debe replantearse de forma que el apoyo estatal realmente trabaje el tema de la accesibilidad, la inclusión y equidad laboral, tomando en cuenta las voces de las personas con diversidad funcional para que responda adecuadamente sus realidades.
- Replantear desde las instituciones el entendimiento de la diversidad funcional, para superar el enfoque biomédico, comprendiendo la complejidad del tema y la diversidad del mismo desde su enfoque social, para reestructurar las políticas y programas, y por ende, la imagen social que reproducen sobre las personas con diversidad funcional como población meta de las mismas.

- Evaluar la normativa existente en relación a la violencia contra las mujeres, siendo el marco actual insuficiente para solventar las distintas problemáticas que vivencian las mujeres con y sin diversidad funcional, y lograr así conocer las brechas e impactos de dicha normativa.
- Es importante que el Estado visibilice la maternidad como un proceso retador en la vida de las mujeres, y que, tienen múltiples maneras de vivirlo y percibirlo. Por ende, las actitudes y normas culturales pueden acentuar o reducir la discriminación y exclusión que enfrentan, por lo que se requiere una mayor conciencia y apoyo a las mujeres con diversidad funcional en su maternidad.
- Es importante reconocer y abordar las barreras territoriales y las infraestructurales que enfrentan las mujeres con diversidad funcional en el acceso al trabajo remunerado, mediante procesos de consulta regionales. Estas barreras no sólo se deben a limitaciones geográficas, físicas y sociales, sino que también se interrelacionan con otros factores de discriminación y desigualdad, como el género y la diversidad funcional.
- Para fomentar la inclusión laboral de estas mujeres, se debe trabajar en la implementación de infraestructura adecuada y transporte accesible en todas las regiones, así como, en la creación de oportunidades laborales en áreas que históricamente han sido excluidas.
- Trabajar el tema de la diversidad funcional desde la institucionalidad pública, como también a nivel privado. Es decir, debe haber a nivel social una reestructuración de lo que la diversidad funcional es y conlleva y de esta forma poder erradicar los estereotipos, prejuicios y estigmas que hay sobre la misma.
- Reconocer que las mujeres con diversidad funcional pueden ser múltiplemente discriminadas y excluidas, tanto por su género, por su diversidad funcional y por el tipo de diversidad funcional para poder crear acciones concretas para la erradicación de estas manifestaciones de violencia.
- Es esencial abordar estos problemas desde una perspectiva interseccional y considerar la diversidad dentro de esta población, incluyendo la ubicación geográfica, el nivel educativo, la profesión, la clase social y la situación familiar. Asimismo, las políticas y programas para mejorar el acceso al trabajo deben considerar la interacción de múltiples factores y su impacto en las experiencias laborales de estas mujeres.

### ***Recomendaciones para la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica***

- Diversificar las formas de investigación a lo largo de la formación académica, desde los cursos de Teoría y Métodos de Investigación hasta la conclusión del plan de estudios, ya que esa diversificación modos de investigación se traduce en la apertura hacia una amplia gama de técnicas, metodologías y paradigmas y, por ende, de análisis y resultados, permitiendo que los procesos de investigación sean más enriquecedores y completos.
- Trascender a enfoques investigativos que incluyan perspectivas interseccionales, dado que la interseccionalidad proporciona un lente analítico poderoso que permite conocer la interconexión de diversas identidades y condiciones sociales, como la diversidad funcional, género, etnia, clase, entre otras. Al adoptar esta perspectiva, las personas investigadoras pueden profundizar en la comprensión de cómo estas intersecciones influyen en las experiencias de colectivos socialmente vulnerabilizados.
- Reivindicar el perfil profesional respecto a la incidencia de la profesión en los procesos de acceso al trabajo de las poblaciones vulnerabilizadas, mediante la producción de conocimiento sobre esta temática hasta la participación en proyectos, programas, políticas que inciden directamente sobre el tema.

### ***Recomendaciones para las mujeres con diversidad funcional***

- Utilizar los hallazgos de esta investigación como base para respaldar y reivindicar los objetivos y metas de los programas de organizaciones sociales y estatales. Estos resultados pueden servir para reafirmar la importancia del acceso al trabajo y destacar el trabajo como un derecho humano fundamental para todas las personas.
- Establecer vínculos más estrechos con el ámbito académico, con el propósito de fomentar la realización de investigaciones y crear espacios de diálogo y debate. Esto contribuirá a la exploración profunda de la realidad cotidiana de las mujeres con diversidad funcional y las barreras que enfrentan en su entorno laboral.
- Establecer redes de apoyo sólidas con otras mujeres con diversidad funcional, con el fin de mantener la visibilidad de sus desafíos y luchas. A través de estas alianzas, se podrá seguir exigiendo espacios equitativos y garantizando el respeto de sus derechos humanos, fortaleciendo así la voz colectiva y el impacto de sus reivindicaciones.



### Referencias bibliográficas

- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association Sexta Edición*. Ed. Viveros, S. México: Editorial El Manual Moderno.
- Alfaro, M. J. S., y Vásquez, M. C. (2019). Inserción Laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva. *Wimb Lu*, 14 (1), 55-79.
- Alfaro, N. y López, M. (2017). *Aproximación a las condiciones de acceso de las mujeres a las microempresas desde el Fideimas 2010- 2015*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2017-07.pdf>
- Alonso, L. E. (2004). *La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), Number 107, Julio-Septiembre 2004, pp. 21-48(28)
- Arenas, M. (2015). Una Mirada Interseccional a la Violencia contra las Mujeres con Diversidad Funcional. *Oñati Socio-legal Series*, 5 (2), 367-388. Recuperado de <http://ssrn.com/abstract=2611006>
- Arráez, M.; Calles, J. & Moreno de Tovar, L. (2006) La Hermenéutica: una actividad interpretativa. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Revista Universitaria de Investigación*, 2 (7), pp. 171-181.
- Asamblea Legislativa. (1988). *Ley del Impuesto sobre la Renta N° 7092*. La Gaceta N° 96 19 de mayo de 1988. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=10969&nValor3=0&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=10969&nValor3=0&strTipM=FN).
- Asamblea Legislativa. (1990). *Ley 7142 Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. La Gaceta N° 187 del 29 de septiembre de 2008. La Gaceta N° 59 del 26 de marzo de 1990. Recuperado de [http://www.asamblea.go.cr/sd/referencia\\_cedil/2020/25\\_mujeresparlamentarias/Ley\\_7142.pdf](http://www.asamblea.go.cr/sd/referencia_cedil/2020/25_mujeresparlamentarias/Ley_7142.pdf)

Asamblea Legislativa. (1998). *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres N° 7801*. La Gaceta N° 94 18 de mayo de 1998. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=28787&nValor3=0&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=28787&nValor3=0&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa. (1996). *Ley 7586 Ley contra la Violencia Doméstica*. La Gaceta N° 83 del 2 de mayo de 1996. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=27926](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=27926)

Asamblea Legislativa. (1996). *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad N° 7600*. La Gaceta N°102 29 de mayo de 1995. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=23261](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=23261)

Asamblea Legislativa. (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad N° 7948*. La Gaceta N° 238 del 08 de diciembre de 1999. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=43459&nValor3=45802&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=43459&nValor3=45802&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa. (2007). *Ley 8589 Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres*. La Gaceta N° 103 del 30 de mayo de 2007. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=60183&nValor3=98550&strTipM=](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=60183&nValor3=98550&strTipM=)

Asamblea Legislativa. (2008). *Ley N° 8661 Aprueba Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo*. La Gaceta N° 187 del 29 de septiembre de 2008. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&param2=6&strTipM=TC&lResultado=60&strSim=simp%5C](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64038&nValor3=74042&param2=6&strTipM=TC&lResultado=60&strSim=simp%5C)

Asamblea Legislativa. (2010). *Ley 8805 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo*. La Gaceta N° 106 del 2 de junio de 2010. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803)

Asamblea Legislativa. (2010). *Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público N° 8862*. La Gaceta N° 219 de 11 de noviembre de 2010. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=69031&nValor3=82737&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa. (2016). *Reforma Procesal Laboral N° 9343*. La Gaceta N° 16 de 25 de enero de 2016. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=FN)

Asamblea Legislativa. (2019). *Creación del Sistema Nacional de Empleo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP*. La Gaceta 10 de junio de 2019. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89001&nValor3=116631&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89001&nValor3=116631&strTipM=TC)

Asamblea Legislativa. (2022). *Ley 10235 Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política*. La Gaceta N° 98 del 17 de mayo de 2022. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_articulo.aspx?param1=NRRA&nValor1=1&nValor2=96947&nValor3=130207&nValor5=42&strTipM=FA](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRRA&nValor1=1&nValor2=96947&nValor3=130207&nValor5=42&strTipM=FA)

Asamblea Nacional Constituyente. (1949). *Constitución Política de la República de Costa Rica*. Recuperado de [https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=928&strTipM=TC](https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=928&strTipM=TC)

- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico AWID*, 9, 1-8.
- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la investigación social*. México: Thomson Editores.
- Badilla, S. (2018). *Inserción laboral en el empleo formal de personas con discapacidad intelectual egresadas del III ciclo y ciclo diversificado vocacional del colegio Ricardo Fernández Guardia en el periodo 2010 al 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/13325>
- Ballesteros, C. y Vega, M. J. (2001). *Estrategias que construyen y aprovechan las personas con discapacidad física para incorporarse a procesos productivos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2001-18.pdf>
- Bietti, M.F. (2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe, Principales desafíos de los sistemas de protección social*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/S2201290\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/S2201290_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Blanco, K. y Quirós, S. (2013). *Dime en qué trabajas y te diré qué derechos tienes: El caso de las mujeres insertas en el sector informal y sus posibilidades de acceso al Régimen IVM de la CCSS*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2013-04.pdf>
- Brenes, J. (2018). *Vivencias de inserción laboral en empleos no tradicionales para su género, de un grupo de mujeres egresadas del INA*. (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/79243/SETIEMBRE%202019%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bolaños, M.F. y Cascante, R. (2013). *Transferencias monetarias estatales destinadas a población con discapacidad: transformaciones de la política social costarricense para la defensa y*

*exigibilidad del derecho a la asistencia social*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/1672>

Cabral, B. y Samudio, E. (2005). El género: Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre sexos. *Trocadero*, (17), 239-247. Recuperado de EL GÉNERO, UNA CATEGORÍA DE ANÁLISIS CRÍTICO QUE ...<https://revistas.uca.es> › article › download

Cabral, P. (2010). Mujeres y personas con discapacidad. Manifestaciones de violencia en la familia y en la sociedad. Detección, visibilización y tratamiento. *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 116, 111-118.

Caja Costarricense de Seguro Social (1995). *Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social*. Publicado en La Gaceta N° 50 del 10 de marzo de 1995. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26485](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=26485)

Caja Costarricense de Seguro Social. (2008). *Reglamento del Programa Régimen no Contributivo de Pensiones*. Publicado en La Gaceta N°186 del 26 de septiembre de 2008. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64032&nValor3=121837&param2=1&strTipM=TC&lResultado=9&strSim=simp](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64032&nValor3=121837&param2=1&strTipM=TC&lResultado=9&strSim=simp)

Calvo, S. (2019). *La doble discriminación de la mujer y la discapacidad en el mundo laboral*. (Tesis de Maestría). Universidad Pontificia Comillas, España. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/27629/TFG-%20Calvo%20Guirao%2c%20Sara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Camacho, N. (2017). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad-Análisis de caso: Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente RL* (Doctoral dissertation, Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo

Facio, Costa Rica. Recuperado de <http://ij. ucr. ac. cr/wp-content/uploads/bsk-pdfmanager/2017/09/Nuria-Camacho-C% C3% A9spedes-% EF% 80% A0Tesiscompleta% EF% 80% A0. pdf>.

Caminas, J. (2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional?. *Siglo Cero*, 46 (2), 79-97. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14201/scero20154627997>

Campos, M. (2020). Costa Rica: La situación de las personas con discapacidad en perspectiva histórica y actual. *Revista Atlántida*, 11, 73-95. Recuperado de <https://doi.org/10.25145/j.atlantid.20.11.04>

Candela, S. y Mulet, G. (2018). Mujeres, diversidad funcional y multidiscriminación. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 7, 45-56. Recuperado de <https://equipoandecha.org/wp-content/uploads/2021/06/10388-Texto-del-articulo-24715-1-10-20181210.pdf>

Canossa Montes de Oca, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25 (58), 1-22. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/14928/eyJ5.25-58.4>

Casa Presidencial. (2019, 28 mayo). Gobierno crea Comisión Nacional de Empleabilidad y el Trabajo para Personas con Discapacidad. [Registro web]. Recuperado de <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2019/05/gobierno-crea-comision-nacional-de-empleabilidad-y-el-trabajo-para-personas-con-discapacidad/>

Castillo, C. y García, J. (2001). Marx, entre el trabajo y el empleo. *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 23, 1-44.

Cavalcante, A. M. (2018). Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (7), 15-25. Recuperado de <https://doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002>

Chacón, R. (2021). Accesibilidad física y discapacidad en el ámbito urbano. *Retos de la Arquitectura y la Ingeniería*, 6 (1), 16-23.

- Chaverri, E. (2011). *Trabajo y Discapacidad en Costa Rica: Estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación de un grupo de profesionales con discapacidad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/13246>
- Chaverri, E. (2016). *El cumplimiento de la Ley 8862 de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público y su reglamento, desde la perspectiva institucional y de las personas con discapacidad*. (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica).
- Chaves, L. (2016). *Estudio sobre la situación de desempleo que enfrenta un grupo de dieciocho personas con discapacidad física, procedentes del área metropolitana, tomando en cuenta factores personales y del contexto*. (Tesis de Maestría). Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/handle/120809/1466/Estudio%20sobre%20la%20situacion%20de%20desempleo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, Feminist theory and, antiracism politics. *The University of Chicago Legal Forum* (140), 139-167. Recuperado de <https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>
- Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). *Covid-19 en la vida de las mujeres*. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. <http://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>
- Comisión Técnica Interinstitucional sobre Estadísticas de Convivencia y Seguridad Ciudadana (2018). *Violencia contra las mujeres en Costa Rica período 2015- 2017*. San José, Costa Rica: COMESCO.
- Consejo Nacional de Personas con Discapacidad. (2019). *Reglamento para la ejecución de transferencias monetarias a personas con discapacidad destinatarias de los recursos de los programas pobreza y discapacidad y promoción de la autonomía personal*. La Gaceta N° 5 08 de enero de 2019. Recuperado de

[http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=87966&nValor3=0&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=87966&nValor3=0&strTipM=FN)

- Corona, A. y Díaz, R. (2016). La participación de las mujeres con diversidad funcional física en el Sur de España: Un análisis desde la interseccionalidad. En Ed. La Barbera, M. y Cruells, M., *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*, 591-624. España: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Cruz, K. (2018). *Experiencia de las mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito laboral, del sector gubernamental del Distrito de Panamá*. (Tesis de Maestría). Universidad de Panamá. Recuperado de <http://up-rid.up.ac.pa/1470/1/katherine%20cruz.pdf>
- Cruz, L. y Pérez, K. (2017). *Los desafíos para la garantía del derecho a una vida libre de violencia de las mujeres rurales*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2017-05.pdf>
- De Asís, R. (2016). *Sobre discapacidad y derechos*. Madrid, España: Dykinson. Recuperado de <https://elibro-net.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/es/ereader/sibdi/56949?page=13>.
- Díaz, K y Víquez, Y. (2018). *La maternidad de las mujeres con hijos e hijas con discapacidad, particularidades en el marco de la atención estatal*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/6376/1/43458.pdf>
- Fallas, Y. (2005). *Manifestaciones de la discriminación hacia las mujeres en los procesos de enseñanza y aprendizaje en la Universidad de Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2005-20.pdf>
- Fernández, V. (2004). *El género como categoría de análisis en la enseñanza de las Ciencias Sociales*. Madrid, España: Departamento de Didáctica de las Ciencias Sociales. Universidad Complutense de Madrid.



- Fuente-Camacho, M. (2021). *Repensando la Discapacidad en España y Latinoamérica: La Producción Cultural Hispánica de Autores/As con Diversidad Funcional en los siglos XX y XXI*. (Tesis de Doctorado). Universidad de Nebraska.
- Fundación ONCE. (2022). XTalento. Grupo Social ONCE. Recuperado de <https://portalentodigital.fundaciononce.es/que-es-la-academia-digital-y-como-entrar>
- Gándara, M. (2015). Repensando los derechos humanos desde las luchas. *Revista Culturas Jurídicas*, 1 (2), 75-100.
- García M.E.; Schwartz S. y Freire, G. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Garrido, A., Álvaro, J. y Rosas, A. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14(23). doi: <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>
- Gómez, J. (2010). *Problemas del consentimiento informado por representación*. Madrid, España: Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.
- Gómez, D. y Mora, G. (2016). *Situación laboral con enfoque de género en la CNFL: un análisis desde la calidad de empleo y la división sexual del trabajo para el diagnóstico de discriminaciones laborales*. (Tesis Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/7306/1/40015.pdf>
- Gomiz, M. (2021): Identidad e invisibilidad en el análisis de la violencia contra las mujeres con discapacidad. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, 36, 55-67. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8127523>
- Gomiz, M. (2016). La sexualidad y la maternidad como factores adicionales de discriminación (y violencia) en las mujeres con discapacidad. *Revista Española de Discapacidad REDIS*, 4 (2), 123-142.

- González, T. (2019.). *Concepciones de jóvenes con discapacidad intelectual acerca de las posibilidades de inserción laboral y su impacto en el proceso de acceso al empleo*. (Tesis de Maestría). Universidad de la República. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12008/22614>
- Güezmes, A.; Palomino, N. y Ramos, M. (2002). *Violencia sexual y física contra las mujeres en el Perú: estudio multicéntrico de la OMS sobre la violencia de pareja y la salud de las mujeres*. Lima, Perú: Organización Mundial de la Salud y Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Gurdián-Fernandez, A.; Vargas, M.C., Delgado, C. y Sánchez, A. (2020). Validación de una escala de prejuicios hacia personas con discapacidad. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 20 (2), 1-25. DOI: 10.15517/aie.v20i2.41655
- Hernández, M. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. *Revista CES Derecho*, 6 (2), 46-59.
- Hernández, A. (2017). Opresión e interseccionalidad. *Revista Internacional de Éticas Aplicadas*, 26, 275-284.
- Hernández, J. F., Hernández, M. E. y Vives, D. A. (2019). *La discriminación en los procesos de selección laboral: El caso de las personas con discapacidad en Lima Metropolitana*. (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/2698>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Encuesta Continua de Empleo IV Trimestre 2018*. INEC: San José, Costa Rica. Recuperado de [https://www.inec.go.cr/empleo?keys=&shs\\_term\\_node\\_tid\\_depth=All&field\\_periodo\\_tid=All&field\\_anio\\_documento\\_value%5Bvalue%5D%5Bdate%5D=2018](https://www.inec.go.cr/empleo?keys=&shs_term_node_tid_depth=All&field_periodo_tid=All&field_anio_documento_value%5Bvalue%5D%5Bdate%5D=2018)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *Encuesta Nacional sobre Discapacidad ENADIS*. INEC: San José, Costa Rica. Recuperado de <https://www.inec.cr/encuestas/encuesta-nacional-sobre-discapacidad#:~:text=La%20Encuesta%20Nacional%20sobre%20Discapacidad,y%20el%20ejercicio%20de%20los>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030* Instituto Nacional de las Mujeres Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030. Recuperado de [https://oig.cepal.org/sites/default/files/politica\\_nacional\\_para\\_la\\_igualdad\\_efectiva\\_entre\\_hombres\\_y\\_mujeres\\_-\\_pieg\\_2018-2030.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/politica_nacional_para_la_igualdad_efectiva_entre_hombres_y_mujeres_-_pieg_2018-2030.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres. (2022, 20 de diciembre). Programa Avanzamos Mujeres. [Registro web]. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/programa-avanzamos-mujeres>

Jiménez-Fontana, R.; García-González, E. y Cardeñoso, J. M. (2017). Teoría Fundamentada: Estrategia para la generación teórica desde datos empíricos. *Campo Abierto*, 36 (1), 29-46. Recuperado de [https://relatec.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/2977/pdf\\_32](https://relatec.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/2977/pdf_32)

Lagarde, M. (1996). El género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España: Ed. horas y HORAS. Recuperado de [https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08\\_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde\\_Genero.pdf](https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHyMediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf)

La Parra, D. y Tortosa, J. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. *Universidad de la Roja*, 131, 57-72. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=801245>

López, C y Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 15(26), 59-72. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23741090>

Lorente, M., Lorente, J., Lorente, M., Martínez, M., y Villanueva, E. (2000). Síndrome de agresión a la mujer síndrome de maltrato a la mujer. *Revista electrónica de ciencia penal y criminología*, 02-07. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/16031418.pdf>

Lukács, G. (2003). Las bases ontológicas de la actividad humana. En Ed. Borgianni, Y. Guerra y C. Montaña (Orgs.), *Servicio Social Crítico: Hacia la construcción del nuevo proyecto ético-político profesional*, 129-152. São Paulo, Brasil: Cortez Editora.

- Madrigal, N. y Sequeira, A. (2019). *"I'm black, woman and proud" Vivencias de la desigualdad, desde las pieles y voces de mujeres afrocaribeñas de Limón, Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2019-23.pdf>
- Martínez, V. L. (2013). *Métodos, técnicas e instrumentos de investigación: Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación. Una visión desde la epistemología dialéctica crítica*. Lima, Perú: Maartiina Navaa.
- Martinez, J. F. y Orjuela, M. (2019). *Estabilidad laboral reforzada, Una garantía constitucional a los trabajadores discapacitados o en estado de debilidad manifiesta*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Libre, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10901/15978>
- Marx, K. (2010). Capítulo V: Proceso de trabajo y proceso de valorización. En *El Capital Crítica de la Economía Política, Volumen I*, 215-240. España: Siglo veintiuno de España Editores.
- Mejía, S. (2020). Diversidad funcional, emergente de un enfoque de derechos y autodeterminación. *Tempus Psicológico*, 3(2), 155-171. <https://doi.org/10.30554/tempuspsi.3.2.3695.2020>
- Mendoza, M. y Rodríguez, S. (2017). *Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/handle/123456789/6371>
- Mesa, S. (2012). Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica. *Revista Reflexiones*, 231-238. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/1535>
- Míguez-Passada, M. N; Gómez-Añón, A. P. y Pinato-Galbarini, C. (2015). Discapacidad y trabajo. El otro entre discursos y hechos. *Revista de la Facultad de Medicina*, 63 (1), 135-141. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-00112015000500016&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112015000500016&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

- Mitra, S., Posarac, A. and Vick, B. (2013) Disability and Poverty in Developing Countries: A Multidimensional Study. *World Development*, 41, 1-18. <http://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.05.024>
- Morales, N. y Segura, R. (2018). *Barreras al acceso al mercado laboral y predicción de movilidad laboral entre sectores económicos con enfoque de género*. Costa Rica: Programa Estado de la Nación.
- Múñera, S. (2015). Las ayudas técnicas en países en vía de desarrollo: Su importancia y los retos por afrontar. *Rev Col Med Fis Rehab*, 25 (1): 12-3. Recuperado de <https://revistacmfr.org/index.php/rcmfr/article/view/127>
- Muyor, J. (2019). Nuevos significados de la discapacidad: De la igualdad de capacidades a la igualdad de derechos. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 33-55. Recuperado de [https://doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.2019393231](https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019393231)
- Natera-Gutiérrez, S.I., Guerrero-Castañeda, R.F., Ledesma-Delgado, M.A.E. y Ojeda-Vargas, M.G. (2017). Interaccionismo simbólico y teoría fundamentada: un camino para enfermería para comprender los significados. *Cultura de los Cuidados*, 21 (49), 190-199. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2017.49.21>.
- Netto, J. (2012). *Trabajo Social: crítica de la vida cotidiana y método en Marx*. La Plata, Argentina: Productora del Boulevard.
- Nieto, P. y Peña, P. (2018). El emprendimiento en las personas con discapacidad en el Distrito de Villa María del Triunfo es una vía para el logro de su vida independiente (Tesis Doctoral). Universidad EAFIT.
- Nuñez, W. J. y Villamil, L. T. (2017). *Revisión documental: El estado actual de las investigaciones desarrolladas sobre empatía en niñas y niños en las edades comprendidas entre los 6 a 12 años de edad surgidas en países latinoamericanos de habla hispana, entre los años 2010 al primer trimestre del 2017*. (Tesis Doctoral). Corporación Universitaria Minuto de Dios.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2019). Del acceso al empoderamiento: estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025. *Organización De las Naciones Unidas Para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Discapacidad y trabajo*. OIT. Recuperado de [http://www.oit.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_475652/lang--es/index.ht](http://www.oit.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang--es/index.ht)
- Organización Mundial de la Salud. (2002). *Temas de Salud: Violencia*. OMS. Recuperado de <https://www.who.int/topics/violence/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Informe Mundial sobre Discapacidad*. Ginebra: OMS. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf?ua=1](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1)
- Organización de Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=49015&nValor3=52323&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=49015&nValor3=52323&strTipM=TC)
- Oscoco, M. H. (2018). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral del trabajador con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. (Tesis de Maestría). Universidad EAFIT, Perú.
- Páramo, D. (2015). La teoría fundamentada (Grounded Theory), metodología cualitativa de investigación científica. *Pensamiento y Gestión*, 39, 119-146. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a01.pdf>
- Palacios, A. (2017). El modelo social de discapacidad y su concepción como cuestión de derechos humanos. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 8 (1), 14-18. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21501/22161201.2190>
- Palacios, A., y Romañach, J. (2008). El modelo de la diversidad: Una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). *Intersticios:*

Revista Sociológica de Pensamiento Crítico, 2(2), 37-47.  
<http://www.intersticios.es/article/view/2712>

Palacios, A. y Romañach, J. (2006). *El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional*. España: Ediciones Diversitas- AIES.

Pastorini, A. (1997). ¿Quién mueve los hilos de las políticas sociales? Avances y límites en la categoría “Concesión-Conquista”. *Servicio Social y Sociedad*, (53), 1-17.

Palma, C. (2016). *Mujeres, tráfico de drogas y cárcel en Costa Rica: Una etnografía interseccional*. (Tesis de Doctorado). Universitat de Barcelona. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/104970>

Pecho, P. L. (2020). *Activismo feminista en el Perú desde la interseccionalidad: Historias de vida*. (Tesis de Maestría). Universidad Católica de Perú. Recuperado de <https://search-proquest-com.ezproxy.sibdi.ucr.ac.cr/dissertations-theses/activismo-feminista-en-el-perú-desde-la/docview/2401144118/se-2?accountid=28692>

Pérez de la Merced, H. (2017). Ciudadanas en la encrucijada: interseccionalidad y ciudadanía íntima de las mujeres con diversidad funcional. *Investigaciones Feministas*, 8 (1), 151-163. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5209/INFE.54499>

Pérez, F. (2005). La entrevista como técnica de investigación social. Fundamentos teóricos, técnicos y metodológicos. *Extramuros*, 8, 187-210.

Piedra, M. (2020). Violencia contra las Mujeres y Femicidio. *Anuario del Centro de Investigación y Estudios Políticos*, 10, 89-115. DOI: 10.15517/ACIEP.V0I10.39155

Piedra, M. y Esquivel, D. (2012). *Seguridad Ciudadana para las Mujeres: una propuesta de política pública con perspectiva de género*. San José, Costa Rica: Fundación Friederich Ebert.

Pineda, J. y Luna, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158-177. DOI: 10.25100/sye.v0i35.5652

Prieto, M.G. (2015). *El Sistema de creencias familiar y su influencia en la inclusión laboral de mujeres con discapacidad intelectual*. (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13148/1/Tesis%20Prieto%20Ulloa%2c%20Mar%2c%20ada.pdf>

Poder Ejecutivo. (1989). *Reglamento Ley Pensión Vitalicia para Personas con Parálisis Profunda*. Publicado en La Gaceta N° 82 del 28 de abril de 1989. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=9257&nValor3=70846&strTipM=TC](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=9257&nValor3=70846&strTipM=TC)

Poder Ejecutivo. (1998). *Reglamento Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad N° 26831*. Publicado en La Gaceta N° 75 de 20 de abril de 1998. Recuperado de [http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=53160&nValor3=0&strTipM=FN](http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=53160&nValor3=0&strTipM=FN)

Polo, E. y Montilla, T. (2019). Asistencia Personal: una herramienta clave para el ejercicio del derecho a la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. *Inclusión Plena*. Recuperado de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5778/Asistencia\\_Personal\\_una\\_herramienta\\_clave.pdf?sequence=1&rd=0031750048074120](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/5778/Asistencia_Personal_una_herramienta_clave.pdf?sequence=1&rd=0031750048074120)

Portillo, I., Shum, G., Mayorga, H. L., & Rodríguez, A. C. (2006). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Acciones e investigaciones sociales*, Extra 1, 187-188. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2125759>

Quesada, N. y Robles, M. (2003). *Factores de resiliencia de las mujeres sobrevivientes de violencia conyugal*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2003-12.pdf>

Ramírez, C. (2016). Fenomenología hermenéutica y sus implicaciones en enfermería. *Index de Enfermería*, 25(1-2), 82-85.



- Ramírez, M. (2006). *Situación socioeconómica y acceso a la educación superior: el caso de las mujeres estudiantes con condiciones discapacitantes de la Universidad de Costa Rica*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2006-12.pdf>
- Ramírez, M. (2010). *Las dimensiones de accesibilidad en la Universidad de Costa Rica Sede Rodrigo Facio, un acercamiento desde las perspectivas de discapacidad y género*. (Tesis de Maestría). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfgdoc/tfg-doc-2010-01.pdf>
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *Nueva Sociedad*, 256, 30-44.
- Rodríguez, J., Romero, M. y Vargas, J. (2003). *Los procesos organizativos y las mujeres con discapacidad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/tfglic/tfg-l-2003-15.pdf>
- Rodríguez G., Sandoval I. y Solano A. (2013). *Percepciones de la población costarricense sobre la violencia contra las mujeres*. Instituto de Estudios Sociales en Población. Recuperado de <https://www.repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/7339/Percepciones>
- Rodríguez, L. (2009). Yo trabajo, tú trabajas... y ¿ellos trabajan? Factores contextuales que inciden en la inclusión laboral de adultos en situación de discapacidad en el ámbito rural. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/11184/597950.2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Romañach, J., y Lobato, M. (26 de julio de 2009). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Foro de Vida Independiente y Divertad. <https://tinyurl.com/y5hk7e5x>
- Romañach, J. y Lobato, M. (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. *Foro de Vida Independiente*, 9622, 1-8.

- Samaniego, P. (2006). Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Cermi. Recuperado de [chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/647/1/260-Aproximacion\\_Realidad\\_Discapacidad-Samaniego%283%29.pdf](chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/647/1/260-Aproximacion_Realidad_Discapacidad-Samaniego%283%29.pdf)
- San Marín, D. (2014). *Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa*. Facultad de Educación, Universidad Católica de Temuco. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412014000100008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000100008)
- Scharagrodsky, C. J. (2017). *Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- Serra, M. (2016). *Mujeres con discapacidad y situaciones de opresión deconstrucción feminista: Desestabilizando las jerarquias de los dominios de poder*. (Tesis Doctoral). Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de Las Casas.
- Serrato, M.; Diaz, R. y Corona, A. (2018). Violencias contra mujeres con discapacidad en España: la incansable lucha por ser visibles. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 2 (2), 132-145.
- Solórzano, M. J. (2013). Espacios accesibles en la escuela inclusiva. *Revista Electrónica Educare*, 17(1), 89-103. Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/issue/current>
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Editorial Universidad de Antioquia. Recuperado de <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
- Tamayo, A.D. (2022). Interpelaciones de las mujeres con discapacidad en relación con sus trayectorias vitales. *Cartografías de la discapacidad: una aproximación pluriversal*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO. ISBN 978-987-813-205-1

- Theresia y Jefford (2005). *Las manifestaciones de la doble vulnerabilidad a la violencia intrafamiliar en mujeres con discapacidad física*. (Tesis de Maestría). Universidad Estatal a Distancia. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/67708874.pdf>
- Trías, B. (2022). *Discapacidad y violencia basada en género. Desde una perspectiva de género y derechos humanos*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Republica de Paraguay. Recuperado de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/35998>
- Valle, S. (2016). La Interseccionalidad como herramienta metodológica para el análisis cualitativo de las vivencias de las mujeres víctimas de violencia de género: caleidoscopio de desigualdades y múltiples discriminaciones. *Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 203-207. Recuperado de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/943/926>
- Vergara, A. (2019). Exclusión, discriminación y discapacidad: el discurso sobre la discapacidad en actas de la Asamblea Legislativa de Costa Rica. *Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 163 (1), 165-177. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/37453/38250>
- Vidal-Espinoza, R. y Cornejo Valderrama, C. G. (2016). Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo. *Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural*, 31, 10-119. Recuperado de <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/12790/Trabajo%20y%20discapacidad.%20Una%20mirada%20critica%20a%20la%20inclusion%20al%20empleo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Villa, N. (2019). Mujeres con diversidad funcional y empleo: análisis de un estudio de caso de acoso laboral. En *Inclusión socio-laboral de las mujeres con discapacidad*, ed. Scudieri, Guaglianone, Escudero y Crespo, 83-107. Recuperado de [https://eprints.ucm.es/id/eprint/56192/1/INCLUSI%C3%93N\\_SOCIO-LABORAL\\_DE\\_LAS\\_MUJERES\\_CON\\_DISCAPACIDAD.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/56192/1/INCLUSI%C3%93N_SOCIO-LABORAL_DE_LAS_MUJERES_CON_DISCAPACIDAD.pdf)
- Villarreal, A. (2001) Relaciones de poder en la sociedad patriarcal. *Revista de la Universidad de Costa Rica*, (1), pp. 1-17. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44710106.pdf>

Villaro, G. y Galindo, L. (2012). Discapacidad intelectual y violencia de género: programa integral de intervención. *Acción Psicológica*, 9 (1), 101-114. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5944/ap.9.1.440>

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.

## Anexos

### Anexo 1. Instrumento de entrevista semiestructurada dirigida a las mujeres con diversidad funcional interactuantes.

#### Introducción:

- Presentación de la entrevistadora.
- La presente entrevista forma parte del Trabajo Final de Graduación llamado Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo.
- El objetivo general de este estudio es comprender las expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, a través de sus relatos e historias sobre sus procesos de acceso al trabajo como un derecho.
- Esta entrevista posee una duración de 40 minutos aproximadamente, y durante su desarrollo, usted puede estar acompañada o solicitar detener o aplazar la conversación en cualquier momento.
- La información que usted comparta durante esta entrevista es completamente confidencial y será utilizada estrictamente para el desarrollo del Trabajo Final de Graduación.
- Lectura y aprobación del consentimiento informado.

#### Datos demográficos:

1. ¿Cuál es su nombre completo?
2. ¿Cuál es su edad?
3. ¿Dónde vive?
4. ¿Presenta alguna diversidad funcional? ¿Cuál?
5. ¿Usted terminó la escuela, el colegio o la universidad?
6. Actualmente, ¿usted tiene trabajo? Sí 6.1/ No 7
  - 6.1. ¿Su trabajo es remunerado?
  - 6.2. ¿Trabaja para alguien más (empresa, persona) o trabaja de manera independiente?
  - 6.3. ¿Cuáles son sus principales funciones?
7. ¿Y se encuentra buscando trabajo?

**Sí trabaja:**

**Sí se encuentra actualmente en busca trabajo**

**No a ambas preguntas**

	¿Ha trabajado anteriormente?		¿Ha trabajado anteriormente?
<p>¿Usted trabaja tiempo completo, medio tiempo, por horas?</p> <p>¿En qué sector trabaja: público, privado o de forma independiente?</p> <p>¿Cuánto tiempo tiene de laborar en/como ....?</p> <p>¿Cómo empezó a buscar ese trabajo? en internet, periódicos, preguntando a personas conocidas (referencias)...</p> <p>¿Durante el tiempo que estuvo buscando ese trabajo contó con apoyo o ayuda de amistades, familiares, compañeras(os), profesionales, instituciones?</p> <p>¿Podría contarme su experiencia durante el acceso a ese trabajo?</p> <p>¿Por qué decidió postularse en dicha oferta laboral? / ¿Por</p>	<p>Si la respuesta es <b>Sí</b>:</p> <p>¿Usted trabajó tiempo completo, medio tiempo, por horas?</p> <p>¿En qué sector trabajó: público, privado o de forma independiente?</p> <p>¿Cuánto tiempo laboró en/como ....?</p> <p>¿Cómo empezó a buscar su anterior trabajo? en internet, periódicos, preguntando a personas conocidas (referencias)...</p> <p>¿Durante el tiempo que estuvo buscando ese trabajo contó con apoyo o ayuda de amistades, familiares, compañeras(os), profesionales, instituciones?</p>	<p>Si la respuesta es <b>No</b>:</p> <p>¿Durante el tiempo que ha estado buscando trabajo, ha contado con apoyo o ayuda de amistades, familiares, compañeras(os), profesionales e instituciones?</p> <p>¿Cómo ha estado buscando trabajo? en internet, periódicos, preguntando a personas conocidas (referencias)...</p> <p>¿Cuánto tiempo tiene de estar buscando trabajo?</p> <p>¿Cuáles son las razones por las que decide postularse a una oferta laboral?</p> <p>¿Recibido alguna respuesta de esa postulación? ¿Cómo se sintió con ese contacto? (fue una llamada, por correo, mensaje...)</p>	<p>Si la respuesta es <b>Sí</b>:</p> <p>¿Usted trabajó tiempo completo, medio tiempo, por horas?</p> <p>¿En qué sector trabajó: público, privado o de forma independiente?</p> <p>¿Cuánto tiempo trabajó en/como ....?</p> <p>¿Cómo empezó a buscar su último trabajo? en internet, periódicos, preguntando a personas conocidas (referencias)...</p> <p>¿Durante el tiempo que estuvo buscando ese trabajo contó con apoyo o ayuda de amistades, familiares, compañeras(os), profesionales, instituciones?</p> <p>¿Podría contarme su experiencia durante el acceso a ese trabajo?</p> <p>¿Por qué decidió postularse en dicha oferta laboral?</p> <p>¿Cómo se sintió con el primer contacto con el lugar donde se</p>

<p>qué decidió trabajar de forma independiente?</p> <p>¿Cómo se sintió con el primer contacto con el lugar donde se postuló? (fue una llamada, por correo, mensaje...)</p> <p>¿Cómo se sintió durante el proceso entrevista? / ¿Cómo se sintió con las primeras personas clientes?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de entrevista? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..)/ ¿cambiaría algo de esa experiencia?</p> <p>Además de la entrevista, ¿tuvo que realizar alguna prueba adicional?</p> <p>¿Cómo se sintió durante esa/s pruebas?</p>	<p>¿Podría contarme su experiencia durante el acceso a su trabajo anterior?</p> <p>¿Por qué decidió postularse en dicha oferta laboral?</p> <p>¿Cómo se sintió con el primer contacto con el lugar donde se postuló? (fue una llamada, por correo, mensaje...)</p> <p>¿Cómo se sintió durante el proceso entrevista?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de entrevista? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..)</p> <p>Además de la entrevista, ¿tuvo que realizar alguna prueba adicional?</p>	<p>¿Ha realizado alguna entrevista ¿Cómo se sintió durante el proceso entrevista?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de entrevista? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..)</p> <p>Además de la entrevista, ¿tuvo que realizar alguna prueba adicional?</p> <p>¿Cómo se sintió durante esa/s pruebas?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de pruebas? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..).</p> <p>¿Cómo se enteró que no fue seleccionada?</p> <p>¿Cómo se sintió con la noticia?</p>	<p>postuló? (fue una llamada, por correo, mensaje...)</p> <p>¿Cómo se sintió durante el proceso entrevista?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de entrevista? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..)</p> <p>Además de la entrevista, ¿tuvo que realizar alguna prueba adicional?</p> <p>¿Cómo se sintió durante esa/s pruebas?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de pruebas? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..).</p> <p>¿Cómo se enteró que la seleccionaron?</p> <p>¿Cómo se sintió con la noticia?</p> <p>¿Cuáles fueron las razones por las que aceptó ese trabajo?</p> <p>Y ¿Cuáles fueron las razones por las que terminó ese trabajo?</p>
---	--	--	--

<p>¿Cambiaría algo de ese proceso de pruebas? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..).</p> <p>¿Cómo se enteró que la seleccionaron?</p> <p>¿Cómo se sintió con la noticia?</p> <p>¿Cuáles fueron las razones por las que aceptó ese trabajo?</p> <p>Durante todo ese proceso de acceso al trabajo, ¿se sintió discriminada en algún momento? ¿Por qué?</p> <p>Y durante el tiempo que tiene en ese trabajo, se ha sentido discriminada en algún momento? ¿Por qué?</p>	<p>¿Cómo se sintió durante esa/s pruebas?</p> <p>¿Cambiaría algo de ese proceso de pruebas? ¿Por qué? (trato, personal, espacio, tiempo..).</p> <p>¿Cómo se enteró que la seleccionaron?</p> <p>¿Cómo se sintió con la noticia?</p> <p>¿Cuáles fueron las razones por las que aceptó ese trabajo?</p> <p>Y durante el tiempo que estuvo en ese trabajo, se sintió discriminada en algún momento? ¿Por qué?</p> <p>Y ¿Cuáles fueron las razones por las que terminó ese trabajo?</p> <p>Actualmente, ¿Cuánto tiempo tiene de estar buscando trabajo?</p>	<p>¿Por qué cree que no ha encontrado trabajo?</p> <p>Durante este proceso para acceder a un trabajo, ¿se ha sentido discriminada en algún momento? ¿Por qué?</p>	<p>Durante todo ese proceso pasado de acceso al trabajo, ¿se sintió discriminada en algún momento? ¿Por qué?</p> <p>¿Cuáles son las razones por las que ha decidido no buscar trabajo actualmente?</p> <p>¿Cuáles recursos, ayudas o condiciones piensa necesitaría para volver a intentar acceder a un trabajo?</p>
---	---	---	--



	<p>¿Por qué cree que no ha encontrado trabajo?</p> <p>Y ahora, durante su proceso para acceder a un trabajo, ¿se ha sentido discriminada en algún momento? ¿Por qué?</p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Qué piensa usted que es la violencia?</li> <li>● De acuerdo a esa idea, ¿cuáles de esas formas de violencia ha vivido?</li> <li>● ¿Alguna de esas formas de violencia, las ha vivido en el proceso de acceder a un trabajo? ¿Cuáles?</li> <li>● ¿Usted cree que esos procesos de acceso al trabajo son iguales para hombres y mujeres? ¿Por qué?</li> <li>● ¿Qué significa para usted ser mujer?</li> <li>● ¿Cree usted que se discrimina a las mujeres? ¿Por qué razones?</li> <li>● ¿Cree usted que se discrimina a las personas con discapacidad (diversidad funcional)? ¿Por qué razones?</li> <li>● De acuerdo con esa idea, ¿qué piensa usted que es la discapacidad?</li> <li>● ¿Ha escuchado antes sobre la diversidad funcional? ¿qué piensa usted que significa esa palabra?</li> <li>● De acuerdo con esa idea ¿Qué significa para usted ser una mujer con diversidad funcional?</li> </ul>			
<p><b>Cierre:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ¿Cómo se sintió durante esta entrevista? ¿Tiene usted alguna sugerencia de mejora para la entrevistadora? o para la investigación en general?</li> <li>● Agradecimiento por la participación.</li> <li>● Al finalizar este estudio, usted tendrá acceso a los resultados del Trabajo Final de Graduación.</li> <li>● La grabación y cualquier registro de esta entrevista se desechará cuando ya no sean utilizadas para dicho estudio.</li> </ul>			

**Anexo 2. Consentimiento informado dirigido a las mujeres con diversidad funcional interactuantes.**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Manifestaciones de violencia contras las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo en Costa Rica**

*Investigación desarrollada desde la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica para optar por el grado de licenciatura.*

**Nombre de las Investigadoras:** Ana María Araya Meneses, Catalina Campos Varela, Joceline Garro Monge, Sofía Rodríguez Arguedas.

**Nombre de la participante:**

**PROPÓSITO DEL PROYECTO:**

Analizar desde diversos relatos y experiencias (interseccionalidad), los obstáculos y otras formas de violencia contra las mujeres con diversidad funcional visual, cognitiva, física y auditiva, han enfrentado o enfrentan en sus procesos de acceso al trabajo.

**A. ¿QUÉ SE HARÁ?:**

Se realizará una **Entrevista**, en la cual usted será participante. Se utilizarán preguntas orientadoras para facilitar la conversación sobre sus experiencias en el acceso al trabajo.

La entrevista se realizará de forma virtual en la plataforma tecnológica de su preferencia, cuya sesión será grabada, para obtener registro del audio, y posteriormente, se eliminarán dichas grabaciones en el momento que ya no sean utilizadas.

**B. RIESGOS:**

La investigación no tiene ningún riesgo que pueda atentar contra su integridad. Sin embargo, se respeta la decisión de retirarse del estudio en cualquier momento.

**C. BENEFICIOS:**

Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo, sin embargo, es posible que las investigadoras aprendan más sobre las condiciones de diversidad funcional y de género, y este conocimiento beneficie a otras personas en el futuro.

- D.** Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar, a interrumpir y aplazar la entrevista, así como, a retirarse del estudio en cualquier momento, cuando así lo exprese.
- E.** Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica pero de una manera anónima.
- F.** ¿Tiene alguna pregunta sobre la investigación o la entrevista a realizar? ¿Alguna sugerencia o comentario sobre el desarrollo de la entrevista o de la investigación en general?

**CONSENTIMIENTO**

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeta de investigación en este estudio.

### Anexo 3. Instrumento para personas expertas en discapacidad

#### Introducción:

- Presentación de la entrevistadora.
- La presente entrevista forma parte del Trabajo Final de Graduación llamado Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en sus procesos de acceso al trabajo.
- El objetivo general de este estudio es comprender las expresiones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional, a través de sus relatos e historias sobre sus procesos de acceso al trabajo como un derecho.
- Esta entrevista posee una duración de XX minutos aproximadamente.

#### Datos de contexto:

1. ¿Cuál es su nombre?
2. ¿Cuál es su profesión?
3. ¿En qué Institución labora y que cargo desempeña?

#### Desarrollo:

4. ¿Cuáles programas, políticas, planes se están realizando desde la institución en materia de discapacidad y trabajo?
5. Desde estos programas ¿Cómo se concibe la discapacidad?
6. ¿Podría realizar una breve explicación de los programas?
7. ¿Existe un programa específicamente dirigido a mujeres con discapacidad?
8. ¿Cuál es la estimación de personas que solicitan y cuántas acceden al programa?
9. ¿Existe alguna cuota de género para la selección de la población meta y la respectiva asignación de beneficios?
10. ¿Cuáles son los criterios de selección y exclusión de los programas?
11. ¿Qué pasa cuando la estrategia se finaliza o se completa? ¿Se da seguimiento?
12. ¿Cuáles son los resultados hasta el momento del programa?
13. ¿Cuáles creen son los principales aportes o alcances en la igualdad de oportunidades?
14. ¿Cuáles creen son las limitaciones del programa para el acceso al trabajo?
15. ¿Han realizado evaluaciones al programa? (Para conocer su efectividad o alcances)
16. ¿Cómo se tramitan denuncias por discriminación? ¿Existen protocolos de atención? o capacitaciones a empresas, organizaciones y trabajadores que laboren y contraten personas con discapacidad?
17. ¿Qué piensa usted que es la violencia?
18. ¿Qué piensa usted que es la discapacidad?
19. ¿Ha escuchado antes sobre la diversidad funcional? ¿qué piensa usted que significa esa palabra?

**20.** ¿Qué cambios le haría usted a la legislación existente en materia de trabajo y discapacidad con perspectiva de género?

**21.** ¿Cómo se sintió durante esta entrevista? ¿Tiene usted alguna sugerencia de mejora para la entrevistadora? o para la investigación en general?

**Cierre:**

- Agradecimiento por la participación.
- Al finalizar este estudio, usted tendrá acceso a los resultados del Trabajo Final de Graduación.
- La grabación y cualquier registro de esta entrevista se desechará cuando ya no sean utilizadas para dicho estudio

**Anexo 4.** *Carta de intenciones de la Presidenta de la Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad, Mag. Damaris Solano Murillo.*

22 de julio del 2021

Comisión de Trabajos Finales de Graduación  
Escuela de Trabajo Social

Estimadas señoras y señores,

Reciban un cordial saludo.

Por el presente, yo Damaris Solano Murillo, presidenta de la Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad (ALAMUD); expreso mi anuencia para colaborar con el Trabajo Final de Graduación, en modalidad Seminario y titulado: *Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica.*

De modo que me comprometo a facilitar los contactos de mujeres con diversidad funcional a las estudiantes: Ana María Meneses Araya, Catalina Campos Varela, Joceline Garro Monge y Sofía Arguedas Rodríguez; para que realicen las entrevistas necesarias para su proceso de investigación.

Agradeciendo la atención prestada a este consentimiento.

Sin otro particular, se despide cordialmente,



---

Damaris Solano Murillo

Presidenta de la Alianza Latinoamericana de Mujeres con Discapacidad

**Anexo 5. Carta de intenciones de la Dirección del Área de Desarrollo Social de la  
Municipalidad de Belén, Licda. Andrea Campos Batista.**

**20 de julio del 2021**  
**ADS-C-109-2021**



20 de julio del 2021

Comisión de Trabajos Finales de Graduación  
Escuela de Trabajo Social

Estimadas señoras y señores,

Reciban un cordial saludo.

Por el presente, yo Andrea Campos Batista, Directora del Área de Desarrollo Social de la Municipalidad de Belén; expreso mi anuencia para colaborar con el Trabajo Final de Graduación, en modalidad Seminario y titulado: *Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica.*

De modo que me comprometo a facilitar los contactos de mujeres con diversidad funcional a las estudiantes: Ana María Meneses Araya, Catalina Campos Varela, Joceline Garro Monge y Sofía Arguedas Rodríguez; para que realicen las entrevistas necesarias para su proceso de investigación.

Agradeciendo la atención prestada a este consentimiento.

Sin otro particular, se despide cordialmente,

Atentamente:

ANDREA  
CAMPOS  
BATISTA  
(FIRMA)

Firmado digitalmente  
por ANDREA CAMPOS  
BATISTA (FIRMA)  
Fecha: 2021.07.20  
09:27:59 -06'00'

Andrea Campos Batista  
Dirección del Área de Desarrollo Social  
Municipalidad de Belén  
ACB/cartas\*109

**Anexo 6.** *Carta de intenciones de la docente y especialista en Estudios sobre Discapacidad, Género y Derechos Humanos, Dra. Marcela Ramírez Morera.*

21 de julio del 2021

Comisión de Trabajos Finales de Graduación  
Escuela de Trabajo Social  
Universidad de Costa Rica

Estimadas señoras y estimados señores,

Reciban un cordial saludo.

La presente es para comunicarles mi compromiso de facilitar los contactos de mujeres con diversidad funcional o discapacidad a las estudiantes: Ana María Meneses Araya B70510, Catalina Campos Varela B31395, Joceline Garro Monge B73175 y Sofia Arguedas Rodríguez B55966; quienes se encuentran presentando el Trabajo Final de Graduación, en modalidad Seminario y titulado: *Manifestaciones de violencia contra las mujeres con diversidad funcional en los procesos de acceso al trabajo en Costa Rica*, para que realicen las entrevistas necesarias del proceso de investigación.

Agradeciendo la atención brindada a este consentimiento.

Sin otro particular, se despide cordialmente,

MARCELA DE LOS ANGELES RAMIREZ MORERA  
Firmado digitalmente por MARCELA DE LOS ANGELES RAMIREZ MORERA  
Fecha: 2021.07.21  
18:04:24 -0500

Dra. Marcela Ramírez Morera

Profesora