

Progresividad en el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad en Colombia*

Progressivity in Access to Work for Women with Disabilities in Colombia

Juliana Guerrero Morales ^a

Universidad Icesi, Colombia

juliana.guerrero1@u.icesi.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1403-5848>

DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.patm>

Recibido: 09 septiembre 2021

Aceptado: 27 octubre 2021

Publicado: 15 junio 2022

Resumen:

El artículo se propone determinar el cumplimiento de las obligaciones de realización progresiva de la igualdad en el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad. La metodología empleada es cualitativa y analítica; integra la sistematización y la clasificación de las obligaciones del Estado en la materia, y a partir de consultas formuladas a las entidades obligadas se evalúa su cumplimiento, con fundamento en el indicador 27,4 del Comité de la Convención sobre los derechos de personas con discapacidad (CDPD). Se concluye que en Colombia no hay datos actualizados y coherentes sobre el acceso al trabajo de las MCD; tampoco existen leyes ni políticas públicas que impulsen y garanticen de manera real el goce efectivo de su derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Palabras clave: discapacidad, derechos humanos, acceso al trabajo, progresividad.

Abstract:

This article's purpose is to determine the status of the fulfillment of the progressive equality concerning access to for women with disabilities. The article uses qualitative-descriptive and analytical methodology. It integrates the systematization and classification of the State's obligations in this matter and is based on interviews with the relevant entities. Their compliance is evaluated based on indicator 27.4 of the Committee of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). It concludes that, in Colombia, there is no updated and consistent information about this topic. Neither law nor public policies have been made specifically to recognize, strengthen, and assure the enjoyment of this right under equal conditions.

Keywords: disability, human rights, access to work, progressivity.

Introducción

Las condiciones socioeconómicas de las personas con discapacidad (PCD) tienden a ser desfavorables; se estima que en su caso hay niveles de pobreza más altos que en el resto de la población, y que enfrentan mayores impedimentos para alcanzar la inclusión social. En Colombia, esto se presenta en parte por los obstáculos que impiden su acceso efectivo a derechos básicos. El derecho al trabajo ha sido reconocido como una forma de desarrollo personal y de inclusión en la sociedad, que permite a sus titulares alcanzar una vida en condiciones dignas¹.

De acuerdo con la información suministrada por el Ministerio de Salud, para el 30 de junio de 2020, se reportan en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD)¹, 1555708 personas en esta situación, de las cuales el 49% son mujeres. De estas solo el 10,8% percibe ingresos y el 81% no superan el salario mínimo legal mensual vigente.

Las mujeres con discapacidad (MCD) se ven expuestas a una discriminación interseccional, que hace necesaria una intervención estatal correctiva. Las discriminaciones que ellas enfrentan se basan en la ausencia de medidas legislativas y gubernamentales orientadas a fomentar y garantizarles, de manera específica, el acceso al trabajo, como eje central de su desarrollo personal y social.

Notas de autor

^a Autora de correspondencia. Correo electrónico: juliana.guerrero1@u.icesi.edu.co

Esta realidad va en contravía por lo preceptuado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). Mediante estos tratados Colombia se obligó a garantizar a las MCD el goce efectivo y progresivo de su derecho, al trabajo, en igualdad de condiciones al resto de la población².

En este artículo se estudiará la situación de Colombia a la luz del indicador 27,4 del Comité de la CDPD, referido a la existencia de un plan de empleo específico para PCD en el sector público y privado, que incluya disposiciones que promuevan el empleo a través de acciones afirmativas o incentivos. Esta estrategia o plan nacional debe estar orientado especialmente a mujeres con discapacidad y en él deben integrarse otras categorías que son la edad, el acceso a bolsas o servicios de empleo y ayudas o mecanismos para la creación de empresas, cooperativas y trabajo independiente. A pesar de la importancia de estas otras condiciones, para este estudio solo resulta relevante la categoría mujer.

La hipótesis que orientó la investigación es que el deber de desarrollo progresivo del derecho al trabajo enfrenta varios retos importantes: primero, las mujeres que viven con alguna discapacidad encuentran mayores barreras que los hombres para acceder a un trabajo. Segundo, falta información suficiente y actualizada para determinar la línea de base en materia de acceso igualitario de las mujeres al trabajo. Y, tercero, las medidas tomadas por el Estado colombiano no son suficientemente efectivas para el desarrollo progresivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

La metodología empleada es cualitativa, el enfoque es descriptivo de las obligaciones jurídicas y mecanismos de monitoreo y analítico de la efectividad de los mecanismos disponibles y el cumplimiento de las obligaciones del Estado colombiano. En la investigación se revisaron las leyes, los decretos y los CONPES proferidos desde 1991 sobre las medidas adoptadas por el Estado para promover la inclusión laboral de MCD. Estas disposiciones se clasificaron de acuerdo con el tipo de obligación que contienen. En segundo lugar, se utilizó el indicador 27,4 del comité de la CDPD sobre la existencia o no de normativa específica de MCD y acceso al trabajo, a fin de evaluar los avances en el cumplimiento de las disposiciones mencionadas. Los avances se determinaron mediante consultas dirigidas a las entidades públicas nacionales³ en las que recaen las obligaciones de inclusión laboral de MCD.

La elección de este indicador es por la pertinencia para el contexto y situación actual de Colombia normativamente⁴, además por abordar de manera directa la discapacidad con énfasis en el caso de las MCD y la necesidad de un plan nacional normativo específico para su inclusión laboral.

Para alcanzar el fin trazado en este escrito, en la primera parte se construirán las definiciones relevantes para la investigación. En la segunda parte se clasificarán, sistematizarán y describirán las obligaciones contraídas a nivel interno, mediante la legislación y las disposiciones gubernamentales en materia de igualdad en el acceso al trabajo. En la tercera parte, de acuerdo con la existencia o no de mecanismos de monitoreo o indicadores con los que cuenta el Estado colombiano, se realizará una evaluación del acceso progresivo al derecho al trabajo de las MCD, en condiciones de igualdad frente a los hombres. En cuarto y último lugar se presentarán las conclusiones de la investigación.

Aunque se reconoce la importancia de abordar la discapacidad desde las diversidades funcionales, en los términos descritos por el modelo social de discapacidad, este trabajo aborda el tema desde la discapacidad en general, en atención al carácter general de las disposiciones en que se funda.

Definiciones relevantes y contexto de la investigación

Antes de la adopción de la CDPD, la discapacidad se entendía en Colombia desde el modelo médico rehabilitador⁵; se trataba en términos de enfermedad y rehabilitación de quienes las sufren, de quienes se esperaba que estuvieran en condiciones de aportar a la sociedad⁶. Este enfoque subestimaba las capacidades y habilidades que poseen las PCD⁷. Con posterioridad a la CDPD, la discapacidad se entiende desde el

modelo social, lo que implica la identificación de las barreras que le impone a la PCD la sociedad, las que no le permiten desarrollarse de manera plena en su entorno. A partir de esta perspectiva, la discapacidad es resultado de las interacciones sociales y se desarrolla debido a las barreras actitudinales o impedimentos del entorno, entendidas como los estigmas y los prejuicios que tiene la sociedad frente a la diversidad funcional⁸. Estas obstaculizan el pleno goce y ejercicio de sus derechos y libertades⁹.

El modelo social parte del reconocimiento de las PCD como titulares plenos de derechos, en especial de un derecho a la igualdad de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida social¹⁰. Este enfoque de derechos e inclusión social para la población relevante defiende su autonomía personal y su plena integración social con la protección laboral¹¹. En este marco, la igualdad de oportunidades se convierte en eje fundamental de los derechos y las garantías de esta población¹².

Los obstáculos que debe enfrentar una PCD se maximizan en el caso de las MCD, donde uno de los escenarios más críticos es el ámbito laboral, en el que se las trata como seres asexuados. En este ámbito se invisibilizan las particularidades propias de cada sexo y género para ser incluido en la sociedad¹³. Los organismos multilaterales como la OIT han reconocido expresamente esta realidad: “los hombres y las mujeres con discapacidad enfrentan barreras y expectativas sociales diferentes en cuanto a su educación y su carrera profesional”¹⁴.

Las MCD también se enfrentan a situaciones de violencia y de exclusión social¹⁵, en la medida que encuentran mayores barreras para desarrollarse en una sociedad. Es común que no sean tratadas en condiciones de igualdad en los ordenamientos jurídicos, al no garantizárseles plena inclusión en las distintas etapas de la vida en sociedad. Sobre esto la literatura reconoce que el comportamiento social dominante tiende a producir y reproducir las relaciones sociales discriminatorias¹⁶. La literatura reconoce la necesidad de los esfuerzos tendientes a efectivizar la igualdad material en el acceso al trabajo de las MCD, a partir de la adopción de medidas especiales de equiparación¹⁷.

Desde el enfoque de derechos debe partirse de la identificación de las obligaciones contraídas por el Estado, en el caso de Colombia se refiere a aquellas basadas en la CDPD, el PIDESC y el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. Principalmente, estas obligaciones se centran en garantizar: la especial protección de las MCD, quienes enfrentan múltiples formas de discriminación (artículo 6 CDPD); y condiciones de igualdad para el aprovechamiento de derechos (artículo 2.2. PIDESC), especialmente en el acceso al trabajo (artículo 6 PIDESC y 27 CDPD).

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), a través de la Observación General No. 5 de 2003 expresa la tendencia a invisibilizar la doble discriminación que padecen las MCD porque “a las personas con discapacidad se las trata a veces como si no pertenecieran a ninguno de los dos sexos”¹⁸.

Frente a las MCD, estas obligaciones deben ser orientadas a reconocer y contrarrestar la discriminación en doble vía que enfrentan, una por ser mujeres¹⁹ y otra debido a la discapacidad²⁰. Asimismo, resulta necesaria la creación de parámetros para evaluar los contenidos de estas y el análisis de las formas o modos desde los cuales la perspectiva de derechos se verá reflejada en el diseño de las políticas públicas específicas del Gobierno para esta población²¹.

En esta materia, debe recordarse que en el 2016 el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante el Comité), en las observaciones finales al informe inicial sobre Colombia afirmó que hay evidentes desigualdades interseccionales en el caso de las PCD, frente a las cuales el Estado no habría promovido la inclusión laboral. En ese marco, las recomendaciones dadas por el Comité se basan en la adopción de medidas para combatir la discriminación por discapacidad para la obtención de un empleo; así como, en la realización de ajustes razonables en los espacios de trabajo²².

A pesar de esto, en Colombia las medidas normativas y la literatura disponible no dan cuenta de la materialización para alcanzar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas y de las formas para determinar la progresividad en el acceso al trabajo de MCD. Por lo que, a pesar de que el análisis teórico dé cuenta del sentido y alcance del modelo social y de dicho enfoque en el acceso al trabajo, está pendiente el análisis de las obligaciones específicas que debe cumplir un Estado, en este caso el colombiano, en el acceso al trabajo de las MCD; así como la evaluación de la progresividad en la realización del derecho²³.

Obligaciones sobre inclusión laboral de PCD

Colombia tiene el deber no solo de garantizar a toda la población un trabajo libremente escogido y aceptado, sino también el deber de evaluar los retos y obstáculos para el logro de esta garantía. El comité DESC lo ha manifestado en estos términos: “establecer y mantener mecanismos que permitan controlar los progresos logrados para realizar el derecho de todos a un trabajo”²⁴. Estos mecanismos incluyen la implementación de incentivos tendientes al acceso efectivo al empleo, en el sector público o privado, en condiciones dignas, a través de medidas legislativas y políticas públicas.

En lo que sigue se extraerán y sistematizarán las obligaciones generadas por la inclusión de los tratados de derechos laborales en el ordenamiento interno, las cuales deberían estar encaminadas a garantizar el pleno goce y ejercicio del acceso al trabajo de mujeres con discapacidad de manera progresiva —como lo establecen los convenios internacionales ya mencionados que fueron suscritos por Colombia, a través de medidas legislativas y gubernamentales tendientes a alcanzar su inclusión plena en la sociedad—.

De acuerdo con las medidas normativas para garantizar la inclusión laboral de las MCD, estas medidas tienen como finalidad la promoción del derecho al trabajo de las PCD, al tiempo que se basan en la prohibición de despido a causa de dicha discapacidad, así como en incentivos económicos y tributarios para las empresas que las contraten.

Obligación de vinculación de personas con discapacidad en el sector público

La Ley 1618 de 2013 reconoce la necesidad de desplegar acciones que permitan la efectividad frente a los derechos laborales en el sector público, por lo cual se determina que se deberá reglamentar un porcentaje de vinculación laboral de PCD en el sector público, porcentaje que podrá cumplirse con las PCD ya vinculadas.

El Decreto 2011 de 2017, en desarrollo del literal f) del numeral 2 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 consagra porcentajes de vinculación de PCD al sector público y establece periodos de cumplimiento de dichos porcentajes, a partir del 31 de diciembre de 2019. Este Decreto se expide como una medida afirmativa y de inclusión para eliminar la discriminación de esta población en el sector público.

Obligación de accesibilidad

La Ley 909 de 2004 en el artículo 52 establece que debe realizarse la reubicación de PCD en caso de requerirse y promoverse el acceso en igualdad de condiciones a empleos de carrera administrativa de PCD.

Por su parte, el parágrafo 1 del artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 dispone que se deben establecer medidas de teletrabajo para la población con discapacidad, por lo que se busca que aquellas que no tengan la posibilidad de acceder a sus puestos de trabajo realicen sus labores desde sus casas.

Esto se reglamenta en el numeral 3 del artículo 13 del Decreto 884 de 2012, en el cual se determina que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) debe promover la inclusión

laboral de las PCD mediante el acceso a las tecnologías de la información que faciliten el vínculo empleador-empleado en el teletrabajo.

Obligación de participación

El artículo 6 de la Ley 1996 de 2019 determina que se presume la capacidad legal para el ejercicio de los derechos laborales y en el artículo 62 se otorga un plazo de cuatro (4) meses para que el Gobierno emita los decretos reglamentarios que permitan garantizar el derecho al trabajo de las PCD. Esto puede traducirse en que las PCD, aún las personas con discapacidad cognitiva puedan celebrar contratos de trabajo, cotizar al Sistema General de Seguridad Social y, por ello, estar protegidos antes las distintas contingencias que se aseguran por medio de dicho sistema.

Obligación de incentivos

El Decreto 392 de 2018 reglamenta los numerales 1 y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, esto es la creación de incentivos como puntaje adicional para las empresas que tengan empleados con discapacidad, al momento de participar en licitaciones públicas y concursos de mérito. También reconoce puntaje adicional para los contratistas y proveedores, siempre y cuando demuestren que dentro de su planta de personal se encuentran contratados PCD.

Igualmente, el Decreto 1082 de 2015 reglamenta el numeral 7 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013 en lo que respecta a un sistema de preferencias en el momento de la adjudicación y celebración del contrato estatal, para la empresa que tenga al menos un 10% de personal con discapacidad. En ese sentido, el Decreto estableció que ese incentivo aplica en los casos de empate entre los proponentes.

Obligación de integración social

Con el fin de lograr la integración o reintegración de las PCD, mediante la Ley 82 de 1988 se aprobó el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta Ley fue desarrollada por el Decreto 2177 de 1989, el cual establece que deben concretarse medidas de inclusión laboral a través de una política nacional de empleo, dentro de la cual se deben incluir programas especiales para la promoción y facilitación del acceso al empleo para la PCD.

La Ley 361 de 1997 dispone que el gobierno debe determinar medidas para la creación y el fomento del empleo de PCD, así como la prohibición de despedir a los mismos debido a su discapacidad, sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo. Este punto ha sido objeto de múltiples pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional²⁵ y la Corte Suprema de Justicia²⁶, en los que no le han dado un tratamiento igual²⁷ a la cuestión. También se incorporan incentivos para las empresas que contraten PCD.

Producto de la CDPD, por medio del Decreto 1352 de 2013, fue derogado el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001, el cual establecía que la discapacidad se clasificaba en moderada, severa y profunda (medida a través de porcentaje) para pasar a las capacidades y habilidades que tiene la PCD y los obstáculos sociales que pueden impedir su desarrollo e inclusión plena en el ámbito laboral.

Esto conlleva que la prohibición de despido de una persona con discapacidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 sea entendida desde la inclusión social y laboral que debe dársele a la PCD para acceder al trabajo y conservar este sin discriminación debido a esas capacidades diversas, toda vez que depende de las barreras que encuentre en su entorno.

Políticas de discapacidad e inclusión social

Respecto a los CONPES 80 de 2004 y 166 de 2013, las políticas de discapacidad e inclusión social brindan orientaciones sobre las directrices que deben seguirse en los distintos ámbitos de la vida de una persona, con el fin de alcanzar su integración en la sociedad de manera plena, principalmente para el ejercicio y goce de sus derechos.

El CONPES 80 de 2004 no contiene una política nacional de empleo para las PCD, solo indica que la política de empleo del país debe permitir y garantizar el acceso al trabajo de esta población.

En el CONPES 166 de 2013 se recomienda promover la actualización del RLCPD, así como el diseño de mecanismos que permitan el seguimiento del Sistema Nacional de Discapacidad y un modelo de rehabilitación integral. Respecto a la formación para el empleo, se solicitó que el SENA proporcionara el apoyo para la educación de las PCD y de sus cuidadores.

En esta vía, el Ministerio de Salud, mediante la Resolución 113 de 2020, modificó la forma en que se realizan las inclusiones en el RLCPD, con el fin de que la persona sea valorada por un equipo multidisciplinar para la expedición del certificado de discapacidad tras su solicitud. En esta se considera que se debe partir de un ejercicio autónomo y voluntario por parte de la persona con diversidad funcional para ser considerada como PCD, es decir, se parte del autorreconocimiento.

Evaluación de las medidas - progresividad

La evaluación atiende cuatro variables, que son: (i) la existencia de medidas normativas, (ii) los objetivos planteados y el cumplimiento de estos, (iii) la determinación de líneas de base en las distintas esferas laborales (iv) la creación/construcción de mecanismos para el seguimiento/ monitoreo del cumplimiento. Asimismo, transversal a esto se analiza, en especial, el acceso a la información.

Existencia de medidas normativas

Las medidas legislativas y gubernamentales que se han tomado en Colombia con el fin de alcanzar la progresividad en el acceso al trabajo de PCD no han estado orientadas a reconocer las especiales circunstancias de exclusión que puede enfrentar una MCD. En este sentido, la discapacidad es tratada en nuestra normatividad sin enfoque basado en mujer, es decir, sin atención a las peculiaridades de las formas de exclusión vividas por las mujeres.

Es así como, conforme a la clasificación y sistematización realizada en este escrito, en relación con la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha expedido normativa orientada a (i) su vinculación en el sector público, (ii) accesibilidad desde el teletrabajo, (iii) participación laboral, (iv) creación de incentivos en procesos de licitación, e (v) integración o reintegración social.

Objetivos planteados y cumplimiento

Es posible evidenciar en la normativa estudiada que Colombia se ha planteado la inclusión laboral de PCD como una forma de inclusión social y, en esa línea, es que se han expedido distintas leyes, decretos y CONPES. Sin embargo, en el cumplimiento de esos objetivos no existe organización ni una línea clara en algunos sectores o no se ha encaminado, específicamente a las PCD como lo dispone la normativa y los tratados internacionales.

Vinculación en el sector público

De acuerdo con el informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano realizado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la línea de base para identificar el avance en la inclusión laboral en el sector público se construye a partir de dicho informe, en el cual se establece que hay 2515 PCD vinculadas en 441 entidades estatales de las 6304 que existen, e indican que esto equivale al 0,35% del total de servidores públicos en Colombia²⁸.

El DAFP reportó que a junio de 2020 hay 4367 PCD en 651 entidades del sector público. Asimismo, establecieron que la meta de PCD vinculadas es de 12000, registro que se lleva a cabo con los datos consignados en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con la información suministrada por cada persona en su hoja de vida, la cual debe ser validada por las entidades con el certificado de discapacidad emitido por las entidades promotoras de salud (EPS).

Accesibilidad desde el teletrabajo

MinTIC cuenta con la iniciativa ConVerTics²⁹, la cual, a pesar de que no la presenta como una opción para fortalecer el teletrabajo, es una política que facilita el acceso de PCD visual a computadores y celulares, con lo cual se favorece la inclusión laboral.

En esta línea, mediante alianza con el Ministerio del Trabajo, se realizan convenios con entidades públicas y organizaciones privadas, con la finalidad de promover el teletrabajo³⁰. Para ello, MinTIC y el Ministerio del Trabajo ofrecen, de manera gratuita, mediante su página web, asesorías y talleres en materia técnica para la implementación de dicha modalidad de trabajo.

Al indagar ante este Ministerio como promotor del teletrabajo sobre las medidas, acciones y mecanismos que han construido para alcanzar la progresividad en el acceso al Trabajo de las PCD, en especial en el caso de las MCD, se informa que no cuentan con una línea específica para cada población, sino que sus políticas de inclusión social están dirigidas a la población colombiana en general³¹. El Ministerio del Trabajo no tiene conocimiento de cuantas PCD en Colombia trabajan bajo la modalidad de teletrabajo, debido a que no realizan seguimiento. Asimismo, afirman que en este Ministerio hay tres PCD como teletrabajadores activos y dos en proceso de vinculación.

El DAFP desarrolló una encuesta denominada “Seguimiento a la implementación del trabajo virtual en casa en el Estado colombiano”; sin embargo, en esta no contemplaron la medición del número de hombres y mujeres con discapacidad que desarrollaban sus funciones bajo la modalidad del teletrabajo.

Participación laboral

El Gobierno, diez meses después de la entrada en vigor de la Ley 1996 de 2019, no ha emitido los decretos reglamentarios, y al preguntar sobre las razones de esto, y la fecha agendada para su expedición, no hubo respuestas, lo que llevó a la presentación de una acción de tutela por violación al derecho de petición, con el fin de obtener respuesta clara y de fondo. La Presidencia de la República informó que su potestad reglamentaria tiene carácter intemporal y, por tanto, podrán expedir los decretos reglamentarios de la Ley 1996 de 2019 en cualquier momento mientras siga vigente la ley objeto de reglamentación.

Creación de incentivos en procesos de licitación

La Agencia Nacional de Contratación Pública, en las consultas que fueron realizadas, indicó que en cabeza de las entidades del orden nacional no hay obligación de crear mecanismos para monitorizar el cumplimiento ni el control del número de licitantes que se les otorga puntaje adicional al tener empleados con discapacidad, ni de las que efectivamente se les adjudica el contrato, ni si en su planta de trabajadores continúan los empleados con discapacidad.

En este sentido, aduce que cada entidad pública debe realizar seguimiento y verificación por intermedio de los supervisores o interventores y ellos podrían³² establecer en los manuales de supervisión e interventoría los mecanismos que consideren para el registro, control y seguimiento estadístico.

Integración e inclusión social

Las acciones en pro de la inclusión de las PCD presentadas por parte del Ministerio de Salud y Protección Social se centran en canalizar mediante otras entidades³³ personas con discapacidad para que se incluyan en el RLCPD.

Respecto al Sena, estos han establecido que para darle atención especial a población con discapacidad, además del cumplimiento de los requisitos establecidos por el programa de interés y del registro en por su página web, deben entregar de manera física certificado médico expedido por la EPS en el que se consigne la diversidad funcional, y carta de solicitud en la cual se especifiquen los apoyos que requieren para la prueba de ingreso.

De esta forma la entidad reporta el número de PCD que ha capacitado en procesos de formación titulada y complementaria, el dinero destinado a ajustes razonables y la gestión realizada para la contratación de estos a través de sensibilización a empresas y en el fomento del emprendimiento. Lo anterior, en cumplimiento de su política institucional para atención de PCD proferida a través de la Resolución 1726 de 2014.

La determinación de líneas de base en las esferas laborales

Determinar la progresividad del derecho al trabajo de las PCD requiere determinar el nivel de protección a partir del cual se parte, para esto deben crearse los mecanismos de monitoreo, seguimiento y control que permitan medir sus avances. Es decir, la realización efectiva de este derecho, como lo establece el PIDESC, está ligado a la obligación de establecer líneas de base.

Esta obligación debe ser materializada en medidas o mecanismos para la obtención del empleo y la inclusión de personas históricamente discriminadas y se encuentra en la Observación General No. 18, 2005: “dichas medidas deben ser deliberadas, concretas e ir dirigidas hacia la plena realización del derecho al trabajo”.

El principio de progresividad en materia de DESC implica que los Estados deben procurar que el nivel de protección alcanzado frente a los derechos avance respecto a los logros obtenidos, como lo ha señalado la Corte Constitucional en 2011.

La OIT ha establecido que es indispensable que en los Estados existan estadísticas del entorno laboral en cuanto acceso y condiciones de las personas con discapacidad con el fin de (i) medir el progreso y (ii) mejorar las posibilidades laborales de esta población.

En materia de vinculación laboral de PCD en el sector público, la línea de base se determinó en 2019, a partir de lo preceptuado en el Decreto 2011 de 2017 y en el Observatorio Nacional de Discapacidad en 2010 con el registro de PCD en Colombia. Pero en otros casos, como lo es en el acceso al teletrabajo y en el seguimiento de los incentivos en contratación pública, las entidades del orden nacional encargadas del

fomento y protección —en específico— del cumplimiento, no contemplan siquiera la necesidad de llevar registro estadístico o de crear mecanismos para el monitoreo del cumplimiento, bajo el argumento de que ninguna Ley los obliga a realizarlo. Lo anterior muestra desconocimiento de las obligaciones internacionales que Colombia ha contraído en derechos humanos y derechos económicos, sociales y culturales, entre las que se encuentra la progresividad de estos derechos.

Mecanismos de monitoreo

En línea con lo anterior, Colombia para alcanzar la inclusión laboral de PCD ha establecido medidas normativas, sin embargo, no se contemplan las formas de cumplimiento, ni la línea de base, ni los mecanismos de seguimiento o monitoreo, que luego —también— permitan emprender acciones para avanzar en el acceso al trabajo.

Es una tarea pendiente del Estado colombiano la toma de medidas legislativas, gubernamentales y jurisprudenciales tendientes a facilitar, fomentar y generar la inclusión laboral de las PCD y más aun de las MCD, sobre quienes hay una carga mayor al verse expuestas a factores de discriminación y exclusión social, principalmente de invisibilización³⁴.

Las discriminaciones en doble vía que enfrentan las MCD no parecen ser desconocidas por el Gobierno, precisamente por la ratificación de tratados internacionales que parten de dicha desigualdad y los compromisos adquiridos por ello. A este respecto, desde el 2012 la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer indicó que “incluirá de manera transversal en la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, a las mujeres con discapacidad, entendidas como sujetos que experimentan una doble discriminación reconociendo su situación desde varias perspectivas”³⁵.

Las barreras para acceder y permanecer en el entorno laboral, así como la carencia de medidas legislativas y gubernamentales que reconozcan las especiales circunstancias de vulnerabilidad que enfrenta una MCD para su inclusión plena en la sociedad, van en contravía del derecho a la igualdad de oportunidades e igualdad de trato, así como a la no discriminación que debe enmarcar el desarrollo vital de esta población, conforme a los distintos compromisos legales contraídos por los Estados.

En Colombia, la normatividad vigente en la materia no contempla de manera clara, real y suficiente la necesidad de un enfoque basado en la mujer, en los procesos de inclusión laboral, sino que hace referencias genéricas a la población con discapacidad, desconociendo que, al hecho de tener una discapacidad que genera discriminación al momento de obtener trabajo, se le adiciona el hecho de ser mujer.

Conclusiones

Nuestro ordenamiento jurídico incluye una serie de disposiciones encaminadas a dar protección de los derechos económicos, sociales y culturales de la PCD, basados en la dignidad humana y la igualdad. Pero ninguna de ellas, en materia de inclusión laboral, está orientada a reconocer y garantizar que el acceso se de en igualdad de condiciones para las MCD de manera específica como parte de un ejercicio de reconocimiento de las especiales condiciones a las cuales puede enfrentarse una mujer con discapacidad por el hecho de ser mujer³⁶.

En Colombia no hay datos actualizados y coherentes sobre el acceso al trabajo de las MCD, tampoco existen leyes ni políticas públicas encaminadas a reconocer, impulsar y garantizar realmente sus necesidades de acceso igualitario al trabajo, de manera específica dirigidas a ellas. A pesar de que existen medidas orientadas a esta población en general, estas carecen de un enfoque basado en mujeres y de alguna forma, con ello se equiparan las condiciones de todas las PCD.

Actualmente, la única herramienta para determinar las condiciones de vida de una mujer que vive con discapacidad es el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD). Este instrumento enfrenta diversos retos, como su limitado alcance en relación con la población relevante total, inconsistencias en los datos y su falta de actualización.

Solo en el sector público y en el registro nacional de PCD se ha determinado una línea de base que permita medir los avances en la materialización del derecho al trabajo de las PCD. Entidades como el MinTIC, Departamento de la Función Pública y la Agencia Nacional de Contratación Pública no contemplan como una obligación el llevar registros estadísticos de los logros alcanzados en inclusión laboral de PCD, por lo que se desconocen las obligaciones internacionales contraídas por Colombia en materia de acceso al trabajo de esta población.

De igual manera, las medidas empleadas por las entidades estatales a nivel nacional no están cumpliendo con los objetivos planteados y, por ello, en casos como la Ley 1996 de 2019 aún no se han expedido los decretos reglamentarios que permitan a esta población su inclusión laboral.

Conforme a lo expuesto, las disposiciones normativas no han sido una herramienta que sirva para afrontar las diversas desigualdades estructurales que experimentan las MCD. Por el contrario, las normas han creado inequidades³⁷ para esta población al no tener un enfoque basado en mujer. Es así como las MCD se han visto expuestas a enfrentar un mayor número de barreras para acceder a los distintos servicios que requieren, con ocasión o no a su discapacidad.

Es claro que el indicador (estructural) 27,4 propuesto por parte del Comité de la CDPD establece que la política nacional de discapacidad del país debe tener especial enfoque a las mujeres con discapacidad con el fin de establecer que se cumple con este indicador. Sin embargo, las medidas legislativas y gubernamentales adoptadas en el ordenamiento interno no reconocen o no plantean que en el caso de las MCD las barreras para la materialización del derecho al trabajo pueden ser aún mayores y, por ello, no existe normativa encaminada a la inclusión laboral que contenga incentivos y acciones afirmativas para las MCD.

Lo anterior, a pesar de que Colombia en el ámbito laboral tiene la obligación no solo de prohibir acciones discriminatorias en contra de la población, sino también la de promover y garantizar que estas puedan acceder en igualdad de condiciones a un empleo decente.

En esta línea, de acuerdo con la evaluación de desarrollo que se plantea, en el caso específico de las MCD, desde el indicador tomado, se presenta una inexistencia de medidas legislativas y, desde allí, un incumplimiento a lo establecido en la CDPD.

Bibliografía

- A.G. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. NU (2006).
- A.G. Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales. NU (1966).
- Agustina Palacio, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CERMI, 2008).
- Ana Milena Montoya Ruiz, *Mujeres y trabajo ¿derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia* (Universidad Pontificia Bolivariana, 2010). <https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/download/1037/935>.
- Arthur O'Reilly, *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades* (OIT, 2007).
- Asunción Moya Maya, María Del Pilar García Rodríguez & María José Carrasco Macías, *Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa*, 24 *Educatio Siglo XXI* 99-122 (2006). <http://revistas.um.es/educatio/article/view/159>
- Cecilia Mayorga Muñoz, Hellen Pacheco Cornejo & Ferdinando Treggiari, *El rol de la mujer indígena mapuche en la preservación de recursos genéticos y conocimientos tradicionales asociados. Un análisis jurídico desde la perspectiva de género*, 14 n.º 2 *Revista Jurídicas* 29-45 (2017). [http://juridicas.ucaldas.edu.co/downloads/Juridicas14\(2\)_3.pdf](http://juridicas.ucaldas.edu.co/downloads/Juridicas14(2)_3.pdf)

- CONPES social 80 de 2004. "Política Pública Nacional de Discapacidad". 26 de julio de 2004.
- CONPES social 166 de 2013. "Discapacidad e inclusión". 09 de diciembre de 2013.
- CERMI. Manual. La Transversalidad de Género en las Políticas Públicas de Discapacidad. Ediciones Cinca (2012).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 20: La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 18: El derecho al trabajo (2005).
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 5: Las personas con discapacidad (2003).
- Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia (2016).
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], febrero 14, 2002, M.P.: Clara Inés Vargas Sentencia C-107/02, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], febrero 24, 2004, M.P.: Manuel José Cepeda, Sentencia C-156/04, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], julio 7, 2011, M.P.: Jorge Ignacio Pretel, Sentencia T-553/11, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], marzo 30, 2011, M.P.: Juan Carlos Henao Pérez, Sentencia C-228/11, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], agosto 20, 2014, M.P.: Jorge Ignacio Pretelt Sentencia C-593/14, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], marzo 3, 2014, M.P.: María Victoria Calle Sentencia T-119/14, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], noviembre 27, 2015, M.P.: María Victoria Calle, Sentencia T-735/15, [Colom.].
- Corte Constitucional de Colombia [C.C.], julio 22, 2015, M.P.: Gloria Stella Ortiz, Sentencia C- 458/15, [Colom.].
- Decreto 2177 de 1989. Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas. D.O. No. 38.991.
- Decreto 884 de 2012. Por medio del cual reguló ciertos aspectos de la Ley 1221 de 2008, a través de la cual el Congreso de la República había fijado el marco normativo del Teletrabajo. 30 de abril de 2012. D.O. No. 48.417.
- Decreto 2011 de 2017. Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Decreto 392 de 2018. Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad. 26 de febrero de 2018.
- Decreto 1350 de 2018. Por el cual se adiciona el Título 3, a la Parte 3, del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, denominado de las personas con discapacidad y se adiciona un capítulo sobre medidas para la creación y funcionamiento de las organizaciones de personas con discapacidad que las representen. 31 de julio de 2018.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano (2019). <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Informe-sobre-la-vinculacion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-sector-publico-colombiano.pdf/ada16439-1948-3136-a21e-cae3c7884ec4?t=1567207394275>
- Diana Patricia Quintero & Juliana Guerrero Morales, *Enfoque diferencial y con perspectiva de género en la atención de mujeres con discapacidad en los consultorios y clínicas jurídicas de Colombia*, año 17 n.º 34 Academia. Revista sobre la Enseñanza del Derecho 323-343. (2019). http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/academia-34.pdf
- Helena Alviar García & Isabel Cristina Jaramillo, *Feminismo y crítica jurídica: el análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal*, cap. 1 (Siglo del hombre Editores y Universidad de los Andes, 2012).

- Jorge Victoria Maldonado, *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*, 46 n.º 138 Boletín mexicano de derecho comparado 1093-1109 (2013). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008&lng=es&tlng=es
- Laura Pautassi, *El cuidado como cuestión social: una aproximación desde el enfoque de derechos*, n.º 87 Serie Mujer y Desarrollo CEPAL (2007). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5809-cuidado-como-cuestion-social-un-enfoque-derechos>
- Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. 11 de febrero de 1997. D.O. No. 42.978.
- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 23 de septiembre de 2004. D.O. No. 45.680.
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 16 de julio de 2008. D.O. No. 47.052.
- Ley 1346 de 2009. Por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006”. 31 de julio de 2009. D.O. 47.427.
- Ley 1618 de 2013. Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. 27 de febrero de 2013. D.O. No. 48.717.
- Ley 1996 de 2019. Por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad. 26 de agosto de 2019. D.O. No. 51.057.
- Luis Armando Galvis, *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles*, 13 n.º 2 Revista Economía del Rosario (2010). https://www.urosario.edu.co/urosario_files/f7/f74319db-9912-4878-a819-2eddf54663e2.pdf
- María del Pilar Gomiz, *La sexualidad y la maternidad como factores adicionales de discriminación (y violencia) en las mujeres con discapacidad*, 4 n.º 2 Revista Española de Discapacidad, (2016). <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/273>
- María Inés Tula, Mujeres y política, *Un panorama sobre la adopción de las cuotas de género y sus efectos en América Latina y Colombia*, n.º 16 Opera (2015) <http://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera/article/view/4139/4483>
- María Soledad Arnau Ripollés & Mario Toboso Martín, *La discapacidad dentro del enfoque de capacidad y funcionamientos de Amartya Sen*, 10 n.º 20 Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades 64-94 (2008). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2663115>
- Mónica Arango Olaya, *El bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana*, Precedente, Revista Jurídica 79-102 (2004). <https://doi.org/10.18046/prec.v0.1406>.
- Mónica Isabel Hernández Ríos, *El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos*, 6 n.º 2 Revista CES Derecho (2015).
- Noelba Millán Cruz, *El modelo neoliberal y sus implicaciones en el mercado laboral: aportes desde el enfoque de género. Construcción de ciudadanías: nuevas realidades y miradas interpretativas* (Universidad del Tolima, 2012).
- Noelba Millán Cruz & Renza Meléndez, *Precarización y feminización del mercado laboral en Colombia* (Universidad del Tolima, 2012).
- NU. Historia de la discapacidad y las Naciones Unidas - Cronología: 1980 al presente. (2007). <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=523>
- Observatorio Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, *Mujer y discapacidad en Colombia* (2012). <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/oag-boletin-14-mujer-y-discapacidad-en-colombia.pdf>
- OEA. Indicadores de progreso para medición de derechos Contemplados en el protocolo de San Salvador (2015). https://www.oas.org/en/sedi/pub/indicadores_progreso.pdf
- OIT. La acción sindical: discapacidad y trabajo decente. Un panorama mundial (2017). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_553665.pdf

OIT. Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, 1983.

Notas

- 1 Corte Constitucional de Colombia [C.C.], febrero 14, 2002, M.P.: C. I. Vargas, Sentencia C-107/02, [Colom.]; Corte Constitucional de Colombia [C.C.], agosto 20, 2014, M.P.: J. I. Pretelt, Sentencia C-593/14, [Colom.].
- * Artículo de investigación Este artículo presenta algunas consideraciones de mi trabajo de investigación para optar por el título de magíster en Derecho, modalidad de investigación, de la Universidad Icesi en Cali, Colombia. Tutora: Ph.D. Diana Patricia Quintero Mosquera.
- 1 Este registro hace parte de un proceso voluntario, en el cual le sugieren a la persona actualizar la información cada tres (3) años.
- 2 , A.G. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, NU (2006) y A.G. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, NU (1966).
- 3 Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Salud, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Ministerio del Trabajo, Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Agencia Nacional de Crédito Público y al Departamento Nacional de Planeación.
- 4 OEA. Indicadores de progreso para medición de derechos. Contemplados en el protocolo de San Salvador. (2015).
- 5 Corte Constitucional de Colombia [C.C.], febrero 24, 2004, M.P.: M. J. Cepeda, Sentencia C-156/04, [Colom.].
- 6 M. S. Arnau Ripollés & M. Toboso Martín, *La discapacidad dentro del enfoque de capacidad y funcionamientos de Amartya Sen*, 10, n.º 20 Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades 64-94 (2008).
- 7 A. Palacio, *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. CERMI. (2008).
- 8 Corte Constitucional de Colombia [C.C.], julio 7, 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretel, Sentencia T-553/11, [Colom.], y [C.C.], julio 22, 2015, Sentencia C- 458/15, [Colom.].
- 9 OIT. La acción sindical: discapacidad y trabajo decente. Un panorama mundial (2017).
- 10 J. Victoria Maldonado, *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*, 46 n.º 138 Boletín Mexicano de Derecho Comparado 1093-1109 (2013).
- 11 Corte Constitucional de Colombia [C.C.], marzo 3, 2014, M.P.: M. V. Calle, Sentencia T-119/14, [Colom.].
- 12 M. I. Hernández Ríos, *El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos*, 6 n.º 2 Revista CES Derecho (2015).
- 13 A. O'Reilly, *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades* (OIT, 2007).
- 14 OIT. La acción sindical: discapacidad y trabajo decente. Un panorama mundial (2017).
- 15 M. del P. Gomiz, *La sexualidad y la maternidad como factores adicionales de discriminación (y violencia) en las mujeres con discapacidad*, 4 n.º 2. Revista Española de Discapacidad (2016).
- 16 C. Mayorga Muñoz, H. Pacheco Cornejo & F. Treggiari, *El rol de la mujer indígena mapuche en la preservación de recursos genéticos y conocimientos tradicionales asociados. Un análisis jurídico desde la perspectiva de género*, 14 n.º 2, *Revista Jurídicas* 29-45 (2017).
- 17 L. Pautassi, *El cuidado como cuestión social: una aproximación desde el enfoque de derechos*, n.º 87 Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL (2007).
- 18 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 5: Las personas con discapacidad (2003).
- 19 L. A. Galvis, *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: una aproximación con regresión por cuantiles*, 13 n.º 2. *Revista Economía del Rosario* (2010); N. Millán Cruz, Renza Meléndez, *Precarización y feminización del mercado laboral en Colombia* (Universidad del Tolima, 2012) y A. M. Montoya Ruiz, *Mujeres y trabajo ¿derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia* (Universidad Pontificia Bolivariana, 2010).
- 20 A. Moya Maya, M. Del P. García Rodríguez & M. J. Carrasco Macías, *Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa*, 24 *Educatio Siglo XXI* 99-122 (2006).
- 21 CERMI, *Manual. La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad* (Ed. Cinca, 2012).
- 22 Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Observaciones finales sobre el informe inicial de Colombia (2016).
- 23 Corte Constitucional de Colombia [C.C.], marzo 30, 2011, M.P.: J. C. Henao Pérez, Sentencia C-228/11, [Colom.].
- 24 Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General No. 18: El derecho al trabajo. (2005).
- 25 Entre esos en las sentencias: T-1040 de 2001, T-198 de 2006, T-018 de 2013, SU-049 de 2017.
- 26 Entre esos en las sentencias: SL36115 de 2010, SL12689 de 2016, SL6850 de 2016, S11411 de 2017, SL3772 de 2018, SL1360 de 2018, SL848-2020.

- 27 Este punto no será abordado en este escrito porque desborda el propósito de este, no obstante, con el fin de estudiar dichas diferencias pueden leerse las sentencias citadas anteriormente.
- 28 Departamento Administrativo de la Función Pública. Informe sobre la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el sector público colombiano (2019).
- 29 El Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones en cumplimiento del artículo 6 de la Ley 1680 de 2013, con los *softwares* Jaws y ZoomText facilita que las personas con discapacidad visual puedan tener acceso a computadores y celulares.
- 30 Pacto por el teletrabajo.
- 31 Se envió un derecho de petición al MinTIC para indagar sobre las distintas políticas por ellos implementadas, así por las formas en que ellos implementan dentro de su mismo personal el teletrabajo en el caso de las PCD.
- 32 La entidad no lo presenta como una obligación, sino como una posibilidad.
- 33 De ejemplo presentan el ICBF, sin especificar la forma en que promueven la canalización para el registro.
- 34 D. P. Quintero & J. Guerrero Morales, *Enfoque diferencial y con perspectiva de género en la atención de mujeres con discapacidad en los consultorios y clínicas jurídicas de Colombia*. Academia, año 17, n.º 34 Revista sobre la Enseñanza del Derecho 323-343 (2019).
- 35 Observatorio Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. *Mujer y discapacidad en Colombia*. (2012).
- 36 M. I. Tula, *Mujeres y política. Un panorama sobre la adopción de las cuotas de género y sus efectos en América Latina y Colombia*, n.º 16. Opera (2015).
- 37 H. Alviar García & I. C. Jaramillo, *Feminismo y crítica jurídica: el análisis distributivo como alternativa crítica al legalismo liberal*, cap. 1 (Siglo del Hombre Editores y Universidad de los Andes, 2012).

Licencia Creative Commons CC BY 4.0

Cómo citar este artículo: Juliana Guerrero Morales, *Progresividad en el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad en Colombia*, 71 Vniversitas (2022), <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj71.patm>