



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DERECHO

TEMA:

Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad

AUTORA:

Betti Margoth Celi Gómez

**Trabajo de Titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Dr. Pablo Javier Carrión Carrión

Guayaquil, Ecuador

2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo titulación, fue realizado en su totalidad por **Betti Margoth Celi Gómez**, como requerimiento para la obtención del Título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

TUTOR

f. _____
Dr. Pablo Javier Carrión Carrión

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Lynch Fernández María Isabel, Mgs

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Betti Margoth Celi Gómez

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad**, previo a la obtención del Título **de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2022

AUTORA

f. _____

Betti Margoth Celi Gómez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

CARRERA DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, Betti Margoth Celi Gómez

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 23 días del mes de septiembre del año 2022

AUTORA

f.

Betti Margoth Celi Gómez



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____
Dr. Pablo Javier Carrión Carrión
TUTOR

f. _____
Dra. María Isabel Lynch Fernández Mgs
DECANO O DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Abg. Ángela María Paredes Caveró, Mgs
COORDINADOR DEL ÁREA

URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. On the left, a sidebar contains document metadata: 'Documento' (desde RESUMEN hasta el final para URKUND.docx (D126159579)), 'Presentado' (2022-02-17 10:18 (-05:00)), 'Presentado por' (dzavala@zavalabaquerizo.com), 'Recibido' (taryn.almeida.ucsg@analysis.orkund.com), and 'Mensaje' (Mostrar el mensaje completo). The main content area shows a summary: '1% de estas 14 páginas, se componen de texto presente en 1 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' panel is open, showing a table with columns 'Categoría' and 'Enlace/no'. A blue bar highlights the 'Categoría' column, and the text 'TESIS FIN' is visible in the 'Enlace/no' column. Below the table are options for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas'.

Categoría	Enlace/no
	TESIS FIN

Dr. Pablo Javier Carrión Carrión
TUTOR

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser el motor principal en mi vida, por acompañarme y permitirme confiarle mis anhelos con la certeza de que estos se materializarán. Agradezco a mis padres por enseñarme el significado de perseverar y luchar por mis sueños, por inculcarme los mejores valores, a mis hermanos porque fueron mis primeros compañeros de vida y quienes me enseñaron desde el momento que nació lo esencial que es un equipo.

Le debo este logro a mi querida universidad, la casa que me ha formado a nivel intelectual y humanístico, quien me formó como una persona responsable y honesta. De igual manera agradezco infinitamente a mi Estimado Dr. Pablo Javier Carrión Carrion, quien fue mi Tutor en este proyecto, a los docentes quienes a lo largo de estos años de estudio me han inculcado su sentido humano, me cultivaron el gusto por aprender, quienes día a día luchan para educar a ciudadanos íntegros y humanos desde cada cátedra que dictan, a mis compañeros por el apoyo recibido durante este proceso de aprendizaje, y por cada momento que he compartido con ustedes, que de seguro han sido importante para este proceso.

Mi Gratitude Eterna
Betti Margoth Celi Gómez

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi querida Madrecita Clara Rosa Gómez, quien desde el Cielo ha guiado mis pasos y por ser en mi vida el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mi padre, Pedro Arcesio Celi Novillo, que igual está en el Cielo por ser parte de mi vida, siento que siempre están conmigo y aunquenos faltaron muchas cosas por vivir juntos, sé que este momento hubiera sido tan especial para ustedes como lo es para mí, ustedes como mis padres me forjaron como la persona que soy en la actualidad, todos mis logros se los debo a ustedes, entre los que se incluye este proyecto, me formaron con reglas y con algunas libertades pero al final de cuentas me motivaron constantemente para alcanzar mis sueños.

A mis Hermanos. Sobrinos y Familiares, y de manera especial deseo dedicareste trabajo a un gran e incondicional Amigo Galo Edison Montesdeoca M, por compartir momentos significativos conmigo y por siempre estar dispuesto a escucharme, ayudarme y ser siempre mi motivador y apoyo en esta Carrera. A las Autoridades de mí querida Universidad y de manera Especial al Dr. Pablo Xavier Carrion Carrion Tutor de este proyecto de la UCSG, por sus sabias y acertadas enseñanzas, a los Docentes y a mis compañeros, quienes fueron siempre un apoyo incondicional para el desarrollo y culminación de mi carrera y cumplimiento de esta meta

Los Amo
Betti Margoth Celi Gómez

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	X
INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I.....	4
Antecedentes	4
Tipos de discapacidades	7
Planteamiento del problema.....	7
Objetivo de la investigación.....	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Justificación.....	10
Delimitación de la investigación	11
CAPÍTULO II:	12
Teórico, bases legales, y legislación internacional.....	12
Marco de definiciones teóricas.....	12
Trabajo	12
Discapacidad	12
Tipos de discapacidad	13
<i>Discapacidad física.....</i>	<i>13</i>
<i>Discapacidad mental o intelectual.....</i>	<i>13</i>
<i>Discapacidad Motora</i>	<i>14</i>
<i>Discapacidad Sensorial</i>	<i>14</i>
<i>Discapacidad por tener síndrome de Down.....</i>	<i>14</i>
Marco de bases legales	15
Constitución de la República del Ecuador	15
Código de Trabajo.....	16

Ley Orgánica de Discapacidades	17
Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades	18
Ley Orgánica de Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar	18
Marco de Legislación Internacional	19
Convenio 190 respecto a violencia y el acoso	19
Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad.....	19
Legislación Comparada	19
Organización Internacional de Trabajo (OIT)	19
CAPÍTULO III.....	20
Metodología	20
<i>Revisión de literatura jurídica</i>	20
Entrevista a profundidad	20
CAPÍTULO IV	21
RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS	21
Interpretación del resultado.....	21
Análisis jurídico	21
CONCLUSIONES.....	21
RECOMENDACIONES.....	21
Bibliografía	22

RESUMEN

“Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad”

Investigación de titulación realizada para estudiar la actual situación del derecho al trabajo que tienen las mujeres con algún tipo de discapacidad en Ecuador. El objetivo principal es analizar definiciones del derecho al trabajo y discapacidad desde un enfoque de género femenino, al describir contextualmente distintas manifestaciones que existen debido a la discriminación del género femenino con discapacidad respecto al acceso al trabajo; y, el plantear como aporte de nivel académico acciones específicas desde el área jurídica como del área social, con la finalidad de generar incidencia que conlleve exigibilidad del derecho al trabajo de las mujeres, por ser una situación que les afecta a la posibilidad de poder acceder a un empleo digno y de poder desarrollar sus vidas con absoluta normalidad.

Investigación enmarcada en un enfoque mixto, a través del uso de las fuentes bibliográficas que permiten sustentar las definiciones del marco teórico sobre el derecho al trabajo que tiene el género femenino con discapacidad y leyes que sustentan el marco legal; así como también entrevistas realizadas mediante cuestionario de preguntas para mujeres que tienen algún tipo de discapacidad, las mismas que han aportado de forma invaluable sobre sus experiencias laborales como empleadas y/o como mujeres con discapacidad aspirantes a tener alguna colocación dentro del área de su especialidad profesional.

Resulta evidente en esta investigación de titulación que los derechos al trabajo de mujeres con alguna clase de discapacidad en nuestro país siguen siendo producto de lucha que aún en siglo XXI no termina, pues a las empresas a pesar de los grandes avances aún les cuesta el asociarlas por lo que en el Ecuador hay que seguir dando a conocer este problema y trabajar para reconstruirlo.

Palabras claves: derechos al trabajo, discriminación por discapacidad, derechos humanos, mujer con discapacidad.

ABSTRACT

"Discrimination and Labor Insertion of Women with Disabilities"

Degree research carried out to study the current situation of the right to work for women with some type of disability in Ecuador. The main objective is to analyze definitions of the right to work, disability from a female gender perspective, by contextually describing different manifestations that exist due to discrimination against women with disabilities regarding access to work; and, proposing as an academic contribution specific actions from the legal area as well as the social area, in order to generate incidence that entails enforceability of the right to work of women, as it is a situation that affects the possibility of being able to access to a decent job and to be able to develop their lives with absolute normality.

Research framed in a mixed approach, through the use of bibliographic sources that support the definitions of the theoretical framework on the right to work for women with disabilities and laws that support the legal framework; as well as interviews conducted by questionnaire of questions for women who have some type of disability, the same ones who have contributed invaluable on their work experiences as employees and / or as women with disabilities aspiring to have a placement within the area of their specialty professional.

It is evident in this research that the rights to work of women with some kind of disability in our country continues to be a product of a struggle that still does not end in the 21st century, because companies, despite the great advances, is hard to associate them, so in Ecuador we must continue to publicize this problem and work to deconstruct it.

Keywords: rights to work, disability discrimination, human rights, disabled woman.

INTRODUCCIÓN

Tesina investigativa dirigida a las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad por encontrarse en situación de doble discriminación, a las cuales les resulta muy difícil en la actualidad vencer este tabú laboral por motivo de su condición. Por lo tanto, este colectivo femenino se enfrenta en el actual siglo XXI y tiempos de pandemia COVID 19 a numerosas dificultades al momento de un acceso laboral algo que es día a día y que les impiden el insertarse plenamente dentro de la sociedad lo cual les incide, de una forma u otra a oportunidades de un empleo.

A lo largo de este trabajo de titulación se estudiará en profundidad esta situación, con el fin de dar a conocer mejor este sector vulnerable de la población, al acercarnos a una realidad de aquellas mujeres que tienen algún tipo de discapacidad; como por ejemplo: a) el conocer qué problemas son los que sufren las mujeres con discapacidad en el trabajo así como también como fuera de él; b) cómo se desenvuelven dentro de la sociedad ecuatoriana y qué factores resultan importantes para su desarrollo personal, con el fin de ayudarlas y del normalizar la situación de este colectivo vulnerable y de esta manera demostrar que todas las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad no son personas menos válidas al resto de la sociedad.

El análisis investigativo será refiere a la situación actual durante el 2021, en época de pandemia COVID 19 en todo el país, así como lo ha sido a nivel mundial donde para este estudio las mujeres entrevistadas son de la provincia de El Oro por el hecho de que se realizará una investigación de campo mediante cuestionario y como estudiante que labora en el área puede acudir a mujeres con discapacidad con las que se mantiene conversación previamente del tema de estudio.

Se realizará una breve cantidad de entrevistas a las mujeres con discapacidad así procesarlas todas, para no extender durante este trabajo el texto innecesariamente, por el hecho de considerar que la cantidad de personas entrevistadas en base a las circunstancias que tendrán cada una de ellas resultará representativa para el objetivo principal de la investigación.

Ecuador en la Constitución 2008 consagra que el trabajo es un derecho, y un deber social donde asegurará la dignidad a las personas, así como también una remuneración de forma justa que cubra cada una de las necesidades del ser humano sin ningún tipo de discriminación, pero sin embargo muchas ocasiones, esto no se cumple en el ámbito laboral por completo.

Estas mujeres luchan diariamente por librarse de estas situaciones constantes en sus vidas de discriminación algo que las lleva al hostigamiento, por razones diferentes, que les impide el progresar, donde lo que aumenta es la desigualdad en ellas para acceder a las oportunidades laborales.

En conclusión, se planteará el problema investigativo y la justificación del porqué del tema, un breve marco teórico, jurisprudencial de las leyes y los códigos que las amparan en sus derechos y las obligaciones, marco comparado y se realizarán en conjunto con las entrevistas que se llevarán a cabo a mujeres con discapacidad, estén empleadas o desempleadas, es decir, así obtener información del tema de primera mano.

Un análisis jurídico donde el resultado será para que ellas aprendan, conozcan, piensen, apliquen y dominen con coherencia sus derechos basados en los artículos señalados por la ley. Finalizando con varias conclusiones, al ser mujeres que afrontan varios tipos de discriminación en el mundo laboral, así como también en la sociedad ecuatoriana aún existe el machismo imperante.

CAPÍTULO I

Antecedentes

En la Constitución ecuatoriana del año 1998 las personas con discapacidad se las considerada dentro del grupo vulnerable por el hecho de requerir atención prioritaria. No obstante, no existieron medidas para alcanzar esos objetivos, y ni tampoco garantías que permitieran el desarrollo a la inclusión laboral de mujeres con discapacidad.

A pesar de que la norma en el Artículo 53 consagraba de manera específica a las personas con discapacidad, estableciendo la creación de varios mecanismos para que existiera igualdad de la integración a personas que tengan discapacidad dentro de la sociedad.

El fiel cumplimiento a estos derechos y garantías a las personas con discapacidad en esta época no era catalogado como obligatorio, debido a que la Constitución del año 1998 predominaba únicamente el principio de legalidad, tema importante que fue resuelto en la actual Constitución 2008 donde señala la supremacía constitucional del país.

Son varios artículos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador 2008, con última reforma 2021, norma que prevé el respeto íntegro al derecho de igualdad, al señalar que no debe existir ningún tipo o clase de discriminación tanto para las mujeres como para los hombres, para el disfrute de todas las personas a las mismas oportunidades, derechos y deberes.

Por lo expuesto, el Estado ecuatoriano tiene como obligación el adoptar todo tipo de medidas, para que de forma real las mujeres con discapacidad puedan sentir la progresividad de la norma y superación del estado de desigualdad, el cual aún existe con respecto a personas sin discapacidad alguna.

Cumplimiento a los instrumentos internacionales donde existe el reconocimiento de derechos que tienen las mujeres con discapacidad, establecido como fortaleza en la Constitución 2008.

La Asamblea Constituyente del 2008 señala:

“...Atención prioritaria a mujeres con discapacidad, lo que permite además el prevenir las discapacidades, el acceso a un trabajo coordinado dentro de la sociedad, del Estado y sobre todo de la familia, al ser una forma de equilibrar las oportunidades al que tengan acceso todos los grupos vulnerables...” (p.22 p.37-39)

Guataquí (2014), señala:

“...Las luchas constantes que han tenido las mujeres con discapacidad que enfrentar, por la igualdad a las oportunidades no resultan ser un fenómeno reciente, debido a los antecedentes históricos del país. Es casi imposible el hecho de negar la existencia de la discriminación basada por el sexo porque se ha sido manifestación desde siempre, tema que se convierte en un fenómeno que es muy arraigado aún en la actual sociedad, motivo por el cual se puede señalar que, aunque en este tema se ha avanzado bastante jurídicamente en el área de la equidad, y de la igualdad durante los últimos siglos, aún les falta mucho a estas mujeres por recorrer. ...” (p.79).

En nuestro país se ha avanzado respecto a los mecanismos del aplicar derechos de las mujeres con discapacidad, algo que incluye su derecho a la inclusión en el mundo laboral. Como primer gran paso que tuvo el país fue dado aproximadamente hace diez años mediante la Carta Magna año 2008, normativa que precisa jurídicamente el cómo se debe proteger estos derechos, ley que fue fortalecida con la promulgación de la Ley Orgánica de Discapacidades y su respectivo reglamento.

Berraondo (2016), señala:

“...los mecanismos a favor de las personas con discapacidad se encuentran en constante evolución, y persiguen el adecuarse a las exigencias de las sociedades desde momento histórico que a estas mujeres que les toca vivir; y ante todo intentan como tales responder de la mejor forma a las violaciones producidas directamente a los derechos humanos ...” (p.53).

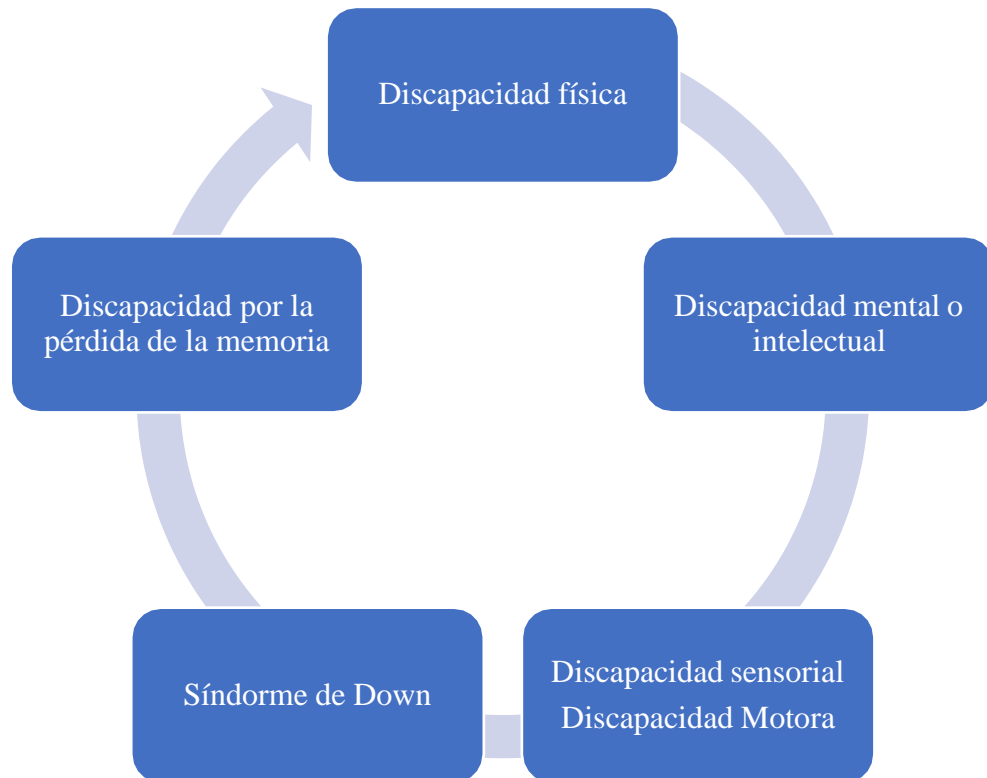
Guillermo Cabanellas (1994), señala:

“... El trabajo es el esfuerzo humano de la persona tanto físico como intelectual, el mismo que es aplicado a la producción y a la obtención de riqueza en la sociedad. Toda actividad que es susceptible de valoración de nivel económico por la tarea, por el rendimiento o por el tiempo. Ocupación que es de conveniencia social o de individual. Lo que ubica específicamente al trabajo como labor que es realizada por las personas con la finalidad del poder adquirir a una compensación, en otras palabras, el principal objetivo es un beneficio de nivel económico a las partes intervinientes en una relación del área laboral...” (p.418).

Por otro parte, el desempeño área laboral señalada mediante objeto, y las causas lícitas conforme lo determinado en las reglas establecidas en los contratos de trabajo en general, es decir el no diferenciar a una persona por su nivel de discapacidad ya que contravienen a las disposiciones legales establecidas en el país.

Es deber del Estado el crear normas jurídicas basadas en la protección de las mujeres con algún tipo de discapacidad, donde confieran a los hechos de nivel social una significación jurídica, a través de la formulación de las distintas instituciones de ayuda a este grupo vulnerable y de los instrumentos jurídicos apropiados al tema de estudio, para que la mujer trabajadora que tiene discapacidad sea eficazmente tutelada por la ley.

Tipos de discapacidades



Planteamiento del problema

Desde hace décadas el género femenino han tenido que ser víctima de sufrir alguna clase de discriminación laboral, aún más cuando estas mujeres tienen algún tipo de discapacidad, donde les ofrecen salarios que son menores en comparación a otras personas, en el mundo laboral se las excluye a ciertas labores, por el hecho de pensar que las mismas no se encuentran aptas u otro motivo es porque a las empresas les resulta más costoso el contratarlas, debido que al ser del género femenino deberán en algún momento el gozar de permisos de maternidad, o también optan por otorgarles un puesto de trabajo que es de inferior nivel, pero lo más lamentable que estas mujeres con discapacidad son personas capacitadas profesionalmente para ese puesto. Inclusive hay empresas en el actual siglo XXI que les exige a estas mujeres una prueba de embarazo; o también el utilizar algún método anticonceptivo para acceder al deseado puesto de trabajo.

Kocabacak (2015), señala:

“...El problema respecto a la igualdad de género resulta ser una situación existente a nivel mundial, pero es manifestada en diversas situaciones y diversos niveles dependiendo del país y de la sociedad donde se encuentre la persona. Las causas, el reconocimiento, la comprensión y los efectos de la desigualdad de género es algo varía según el país, y las soluciones que tiene la persona para combatirlo depende de las leyes de país donde tenga su residencia...”

Tribunal Constitucional (2008), señala:

“...La Constitución de la República del Ecuador, determina en el artículo 331 que el Estado es el que garantizará al género femenino la igualdad del acceso a un empleo, promoción laboral, a la promoción profesional, a la formación, a la iniciativa del llevar a cabo un trabajo autónomo y a la remuneración que sea equitativa. Donde se adoptará toda clase de medidas para eliminar lo que es la desigualdad. Norma que prohíbe todo tipo de discriminación, de acoso o de acto de violencia directa o indirecta, que le afecte al género femenino dentro del trabajo...”

La discriminación salarial que existe en nuestro país hacia las mujeres que tienen algún tipo de discapacidad resulta ser un tema relevante y actual que permita al país la elaboración de nuevas políticas públicas que favorezca a este grupo vulnerable, por lo tanto, resulta importante el detectar factores que influyan a este problema económico social, así como los espacios que estas personas del género femenino ocupan cumpliendo sus responsabilidades laborales y personales.

Objetivo de la investigación

Buscar estrategias a través de los resultados de esta investigación que permitan el proteger al género femenino con discapacidad de cualquier acto dirigido a discriminación alguna con la finalidad del eliminar conductas del racismo, así como otras formas de discriminación. El consolidar políticas públicas jurídicas para la protección y la prevención de los delitos de toda clase de discriminación, al existir necesidad del buscar posibles tipos de soluciones al problema actual y aún más por la época de la pandemia del COVID 19, así poder construir y el contribuir a nuestro país para que se reduzca o el desaparezca la discriminación a las mujeres discapacitadas.

Objetivo general

Analizar jurídicamente a profundidad los problemas existentes de la actual situación de discriminación a mujeres con discapacidad.

Objetivos específicos

- Explicar los tipos de discriminación a mujeres con discapacidad y dar a conocer las circunstancias por las que se genera.
- Aproximarme mediante entrevistas al perfil de mujeres a las que le afecta la discriminación por el motivo de discapacidad.
- Identificación de las áreas en que las mujeres discapacitadas son más vulnerables.
- Analizar la Ley General de Discapacidad del Ecuador anexo con los derechos humanos, entre otras leyes a favor de este grupo vulnerable.
- Sugerir acciones a través de una reforma a la ley para normalizar esta situación de discriminación hacia la mujer discapacitada.

Justificación

El presente estudio de trabajo de titulación es de gran relevancia debido a que permitirá el analizar a la norma establecida en nuestra Constitución de la República del Ecuador del 2008, respecto al derecho laboral que tienen las mujeres con deficiencia, condición discapacitante o con discapacidad consagrado en el artículo 47.

Mientras que el artículo 330 consagra la importancia del avance que ha tenido el país en materia de inclusión a nivel regional, mediante indagación a la situación actual del tema de estudio, que será de gran relevancia porque permitirá a otros futuros profesionales del derecho abrir nuevas investigaciones sobre este tema en materia legal. Por lo expuesto en el Ecuador, se reconoce al trabajo por ser derecho personal y derecho económico, al constituirse como primordial herramienta de superación en mujeres y su entorno familiar, así como también ayuda a la economía de nivel social, es decir la normativa ecuatoriana consagra la obligación del Estado en asegurar el fiel cumplimiento a este derecho.

Derecho concedido a las mujeres que se han visto limitadas en cierta manera de la totalidad de sus capacidades motoras o capacidades intelectuales, y lo cual no significa que este género femenino no sea útil en el desempeño del ámbito laboral. Pero, sin embargo, debido a dichas condiciones, estas se han visto negadas dentro del sector público y privado al momento de desarrollar un tipo de trabajo de su aspiración o de su agrado, que inclusive muchos faltan inclusive al mandato obligatorio que determina la ley del contar con mujeres discapacitadas dentro de sus filas laborales; consagrado en el numeral 33 del artículo 44 del Código de Trabajo.

Se justifica en base a los hechos investigativos que se realizaron respecto a los derechos que tienen las mujeres con discapacidad, a los principios de la norma constitucional, y a las normativas anexas, aplicados al área legal del ámbito laboral, sumado a la respectiva información de campo que se recopilará en las entrevistas, procesos que dan facilidad para determinar y para exponer una solución de nivel jurídico de los derechos a este grupo vulnerable.

Donde las beneficiarias inmediatas vendrán a ser las usuarias, por ser mujeres discapacitadas que llevan consigo en la práctica conflictos laborales, los mismos que no fueron resueltos de forma conciliadora en muchos casos, a quienes sobre todo se les debe aplicar las normas, así como sus derechos facultados ante todo por ser de índole humano.

El realizar un análisis crítico jurídicamente del tema de la no discriminación de género femenino con discapacidades en el área laboral, mediante estudio de campo aplicado de forma analítica a la realidad social para posteriormente una propuesta de solución por sugerir una reforma legal a la Constitución de la República del Ecuador, al Código de Trabajo en conjunto con la Ley Orgánica de Discapacidades, para que les brinde la seguridad y la estabilidad laboral.

En conclusión, la utilidad es el aportar para que mujeres discapacitadas que hayan sufrido discriminación, se sientan que sus derechos como personas se encuentran protegidos, y que los mismos no han sido vulnerados debido a la inaplicabilidad de las leyes.

Delimitación de la investigación

Objeto de estudio:

- Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con

Discapacidad

- Campo de acción:
- Ley Orgánica de Discapacidades
 - Constitución de la República del Ecuador
 - Código de Trabajo
- Territorio: Ecuador
Periodo: 2021

CAPÍTULO II:

Teórico, bases legales, y legislación internacional.

Marco de definiciones teóricas Trabajo

Conocido como derechos del ciudadano que preciso de una larga y ardua lucha con la finalidad que se los reconozca por el mundo laboral, es decir el resultado del derecho al trabajo fue mediante diversas clases de luchas que en épocas atrás libraron los trabajadores de zonas industrializadas por obtener mejores tipos de condiciones de nivel laboral, así como también el derecho del acceso a un puesto de trabajo.

Guillermo Boza (2016), señala:

“...Derecho al trabajo es fenómeno social actual de gran relevancia, donde existe una relación jurídica económica que es únicamente con carácter contractual entre partes, es decir realizado mediante un contrato de trabajo, y una de ellas será el trabajador el cual pondrá su fuerza física para trabajar bajo el mandato del empleador que este sería la otra parte quien dirige a su trabajadores a cambio de un pago o retribución ...” (p. 65).

Discapacidad

Existen jurisprudencias que configuran el marco doctrinario el cual norma el derecho al trabajo de ciudadanos en posición de discapacidad sea física, mental, motora, sensorial, entre otros, dentro del Ecuador, tales como la Convención Interamericana, Comisiones Provinciales (CONADIS), entre otras, para eliminar discriminación contra ciudadanos con discapacidad.

Patricia Brogna (2018), señala:

“...El aporte de la convención que indica la posición de discapacidad física, mental, motora, sensorial, entre otros tipos de discapacidad de una persona y la interrelación con las demás personas dentro de una sociedad, donde menciona vínculos sociales que logran mantener ambas partes y a la calidad de estos...”. (p. 23)

Tipos de discapacidad

Discapacidad física

Esta clase de discapacidad hace referencia a deficiencias viscerales o corporales; las mismas que podrán ser evidentes tales como amputaciones, hemiparesia, paraplejia, etc. Por lo tanto, esta discapacidad implica limitación y daño en la función principal de órganos internos, y que ocasionan obstáculos significativos o imposibilidades al correr, caminar o manipular objetos en general con las manos, imposibilidades al levantarse, poder subir o poder bajar gradas, mantener equilibrio, sentarse, entre otros. (Concejo Nacional de la Judicatura, 2021)

Según definición de la Organización Mundial de la Salud, señala:

“...Persona discapacitada físicamente será aquella que cuente con una ausencia o restricción de la capacidad en realizar actividades dentro del margen considerado como normal en el ser humano. Discapacidad física que se caracteriza por insuficiente desempeño de las actividades rutinaria y normales, que podrían ser reversibles o irreversibles, ser progresivas o regresivas, ser temporales o permanentes...”. (OMS, 1989)

En conclusión, uno de los principales problemas que enfrenta la mujer discapacitada físicamente es la dificultad en desempeñar acciones de tipo laboral, el cual le permitirá ganar y aportar en el sustento económico familiar. Donde la gran mayoría solicita capacitación principalmente de Universidades de su localidad o de instituciones que les capaciten con títulos intermedios.

Discapacidad mental o intelectual

Esta clase de discapacidad hace referencia a deficiencias del ciudadano al tener dificultades para comprender ideas que sean complejas, tales como, el razonamiento, toma de decisiones o el poder resolver problemas; es decir discapacidad mental o intelectual que repercutirá en procesos de relacionamiento

interpersonal en el desenvolvimiento diario y en el socializarse en el medio laboral como puntos que influyen. Retraso mental leve o grave. (Concejo Nacional de la Judicatura, 2021)

Discapacidad Motora

Esta clase de discapacidad hace referencia a deficiencias al caminar, en el coordinar movimientos o en manipular objetos que le permitan realizar actividades dentro de su vida cotidiana.

Patricia Brogna (2018), señala:

“...La discapacidad motora está conformada por tres subgrupos: a) Discapacidades de extremidades inferiores, cabeza, tronco y cuello, b) Discapacidades de extremidades superiores, y c) Discapacidades motrices pérdida de dedos de los pies o de las manos...”. (p.44)

Discapacidad Sensorial

Discapacidad que hace referencia a deficiencias en la audición, el lenguaje y los sentidos de la vista.

Concejo Nacional de la Judicatura (2021), señala:

“...Comprende las discapacidades sensoriales el ver, hablar y oír. Conformado por cuatro subgrupos: a) Discapacidades para ver b) Discapacidades de comprensión y comunicación del lenguaje c) Discapacidades para hablar como la mudez, y d) Discapacidades para oír Hay que tener en consideración que se incluyen tanto términos técnicos de discapacidades sensoriales como sus sinónimos...”.

Discapacidad por tener síndrome de Down

Discapnet (2019), señala:

“...¹²Síndrome de Down como causa genética más común del retraso mental de una persona. Además se adjunta la afectación en la persona de su capacidad intelectual, anexado a otras clases de anomalías que se les presenta como problemas del riñón, corazón, páncreas, etc....”.

Marco de bases legales

Hay varias jurisprudencias que promocionan y sustentan derechos de las mujeres que tienen discapacidad, a nivel nacional: Constitución de la República, Ley Orgánica de la Discapacidad, Reglamento de la Ley Orgánica de la Discapacidad, Código del Trabajo. A nivel internacional: Convención Interamericana de Eliminación de Discriminación a ciudadanos con Discapacidad. Esta investigación se utilizó instrumentos jurídicos específicos que estén relativos a lineamientos del tema.

Constitución de la República del Ecuador

Constitución de la República del Ecuador del año 2008 con última modificación el 25 de enero del 2021, por ser garantista consagra a varios derechos, tal como lo señala el artículo 11 donde le reconoce y les garantizará a las personas lo siguiente:

Numeral 2 reconoce al ejercicio de los derechos que se regirá por los siguientes principios:

“...Todos son iguales por lo que gozarán de derechos, de deberes y de oportunidades. Y nadie deberá ser discriminado por ninguna distinción, temporal o permanente, personal o colectiva que tenga como resultado anular su reconocimiento, su goce o el ejercicio de sus derechos. Normativa que sanciona a toda discriminación...”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El trabajo a la mujer con discapacidad está garantizado Constitucionalmente como un derecho, consagrado en el artículo 33:

“...El trabajo de un ciudadano es un derecho económico y un deber social, por lo que resulta ser un derecho fuente principal de la realización personal, y de base económica. El Estado ecuatoriano garantizará a toda mujer trabajadora el pleno respeto de su dignidad, derecho a remuneraciones, derecho a retribuciones justas, desempeño de un puesto de trabajo saludable

Que sea libremente escogido...”. (Constitución de la República del Ecuador,2008)

El artículo 43 y el 45 consagran que el Estado ecuatoriano garantizará a todas las mujeres embarazadas, así como también las que esten en periodo de la lactancia todos los derechos. Mientras que en el otro artículo hace relación de los menores que gozarán de derechos comunes adheridos al ser humano. Por su parte, el artículo 48, consagra:

“...El Estado ecuatoriano adoptará a favor de ciudadanos con discapacidad medidas o procedimientos que aseguren su bienestar...”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El artículo 57 y 65 reconocen y garantizan a los pueblos indígenas, comunas o comunidades, donde el Estado ecuatoriano promoverá a la representación paritaria tanto de mujeres como de los hombres en cargos de designación dentro de la función pública.

Código de Trabajo

Las Obligaciones del empleador señaladas en el numeral 33 y 35 del artículo 42, consagra:

“...Todo empleador privado o público, que tenga mínimo de 25 trabajadores, estará obligado a contratar como mínimo a un ciudadano con discapacidad sea hombre o mujer, en labores permanentes consideradas como apropiadas relacionado a su condición física, aptitudes individuales, y sus conocimientos. Mientras que a partir del segundo año su contratación será del uno por ciento (1%) del total de sus trabajadores, para el tercer año dos por ciento (2%), cuarto año tres por ciento (3%) y en el quinto año cuatro(4%) como porcentaje fijado en los sucesivos años consecutivos. El ciudadano con discapacidad impedida para suscribirse a un contrato laboral, lo podrá llevar a cabo a través de su tutor o representante legal. El discapacitado mostrara su condición mediante el carné otorgado por Consejo Nacional de las Discapacidades (CONADIS). Y el empleador que llegue a incumplir con lo establecido en este numeral, tendrá sanción de una

Multa mensual; y, en caso de instituciones estatales su sanción será administrativa y pecuniariamente impuesto por el director general del Trabajo.

El siguiente numeral señala a las instituciones privadas o públicas para facilitar inclusión de ciudadanos con discapacidad a un empleo digno, donde harán adaptaciones para los puestos laborales de conformidad a las disposiciones establecidas en la Ley

de Discapacidades, INEN, convenios, y acuerdos al ser declaraciones internacionales suscritos por el Ecuador...”. (Código de Trabajo, 2005)

Igualdad de remuneración señalada en el artículo 79, consagra:

“... Trabajo igual por igual remuneración, y sin ningún tipo de discriminación por discapacidad; más su especialización y su práctica dentro de la práctica laboral se tendrán en consideración para realizar la remuneración correspondiente...”. (Código de Trabajo, 2005)

Ley Orgánica de Discapacidades

Derecho al trabajo señalado en el artículo 45, consagra:

“... Ciudadanos con discapacidad tendrán derecho a tener acceso a un trabajo que sea remunerado en igualdad de condiciones que los demás; y, no ser estos discriminados en prácticas relativas al puesto laboral, incluyendo a los procedimientos de selección, aplicación, capacitación en la contratación, dando cumplimiento a las condiciones determinadas a sectores privado y público...” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Políticas laborales señaladas en el artículo 46, consagra:

“... Consejo Nacional de la Igualdad de Discapacidades organizado con la autoridad competente de las relaciones laborales, ambos formularán políticas respecto a la formación, entrenamiento para el trabajo inclusive reorientación ocupacional dirigido a ciudadanos con discapacidad. Así como también el brindarles servicios de orientación que ponga en el conocimiento de este grupo vulnerable promociones de oportunidades del acceso a un empleo, y sus facilidades para desempeñarlo y conservarlo, y se aplicarán criterios de la equidad de género...”. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Mecanismos de la selección de empleo señalado en el artículo 50, consagra:

“... Las entidades privadas y públicas estarán obligadas a adaptar sus mecanismos y requisitos dirigidos a la selección de empleo, donde se facilite participación de ciudadanos con discapacidad. Su formación y capacitación general deberá incorporar a ciudadanos con discapacidad, donde se garantice y fomente su inserción laboral...”. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades

Inclusión laboral señalada en el artículo 12, consagra:

“...La autoridad nacional delegada será competente para controlar, vigilar, y darle seguimiento del cumplimiento del porcentaje (%) de inclusión laboral de ciudadanos con discapacidad, que en el caso de no cumplir aplicará sanciones de conformidad a lo consagrado en la legislación...”. (Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades, 2017)

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar

El artículo 35, consagra:

“... Cuando exista despido por discriminación, donde se afecte al trabajador debido por su discapacidad o por condición de ser adulto mayor, entre otros, fuera de lo estipulado en la ley, el trabajador tendrá absoluto derecho a indemnización adicional determinado en este artículo...”. (Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015)

Marco de Legislación Internacional Convenio 190 respecto a violencia y el acoso

El literal C del artículo 11, consagra:

“... Empezar iniciativas respecto a violencia y acoso, con inclusión de emitir campañas de sensibilización...”

Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad

Sobre el trabajo en esta Convención denominan toma de conciencia, estableciendo un compromiso de países miembros en el artículo 8, consagra:

“... Los países miembros se comprometen a implantar medidas efectivas, pertinentes e inmediatas para: a) Sensibilización de la sociedad, inclusive dentro del núcleo familiar, donde se tenga conciencia de ciudadanos con discapacidad, al fomentar respeto de sus derechos así como también dignidad de grupo vulnerable; b) Lucha contra prejuicios, prácticas nocivas o estereotipos dirigidos a ciudadanos con discapacidad; c) Promover conciencia de los seres humanos sobre capacidades y las aportaciones que podrían brindar los ciudadanos con discapacidad...”. (CDPD, 2008)

Legislación Comparada

Organización Internacional de Trabajo (OIT)

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha comprobado que ²³países miembros los cuales se encuentran ratificados dentro de este convenio, porejemplo, el país irlandés recién en el año 2015 fue que procedió a adoptar una política integral del empleo dirigido al colectivo del grupo de ciudadanos con discapacidad. Mientras que en Mongolia y en Japón, aún se encuentran en la constante lucha contra discriminación hacia ciudadanos con discapacidad por lo queambos países aprueban consecutivamente en sus jurisprudencias normas a través de artículos con el objeto de eliminar esta clase de discriminación.

CAPÍTULO III:

Metodología

Para alcanzar el objetivo principal en este trabajo de titulación se llevará mediante investigación explicativa con la utilización de las técnicas cualitativas que integran revisión de literatura jurídica y entrevista.

Revisión de literatura jurídica

Baptista (2016), señala:

“... Para recopilación del tema de discriminación a ciudadanos con discapacidad se acudirá a distintas bibliotecas online de literaturas jurídicas nacionales e internacionales, para intentar dar respuesta a definiciones planteadas en el tema de estudio...”. (p.301)

Entrevista a profundidad

Finalidad de la entrevista será el obtener información relevante sobre la situación de mujeres con discapacidad en la Provincia de Loja. Se comenzará por una breve introducción del estudio a ciudadanas discapacitadas entrevistadas.

Posteriormente me centrare en el tema Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad para obtener conclusiones por parte de las cuatro mujeres discapacitadas entrevistadas, a través de los relatos de su vida en cada una de ellas.

Así como también una entrevista a un experto de la materia, quien realiza las investigaciones de campo consecutivamente a este grupo vulnerable que relatan sus historias de vida y las complicaciones que se encuentran diariamente en el mundo laboral.

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS

NOMBRE DE LA PERSONA ENTREVISTADA	EMPRESA DONDE LABORA O LABORÓ	¿Cuál es la clase de discriminación que ha experimentado en su vida, dentro del área laboral por ser una ciudadana con discapacidad?	tipo de discapacidad
ENTREVISTA No. 1: Rosa Yolanda tejada Mite, edad 54 años, CI. 0912027083, Profesión Ing. Empresa Comercial. Carné de discapacidad No. 46297	camaronera, años de asegurada	he sido discriminada pese a tener largo tiempo en la camaronera, la discriminación es en la actitud que tiene la jefa cuando solicito permisos que necesito para citas médicas por mi condición. “escucho y siento actitudes negativas a cada rato reflejado en su expresión verbal y corporal, por lo que siento que por pena o compromiso me concede el permiso solicitado.	Discapacidad física 50%
ENTREVISTA No. 2: Ana Laura Mendieta Narváez, edad 30 años, CI. 0706293941, profesión Ing. En Contabilidad y Auditoría. Carné de	Trabajos en el sector privado del área educativa y con la asociación de personas con discapacidad a través de convenio con Avianca	Del área educativa existen ciertas actividades las cuales no me permiten realizarlas debido a que piensan que no podré cumplir, manifestando que será difícil para una mujer discapacitada. Mientras que en la asociación me siento discriminada porque me	Discapacidad física 50 %

<p>discapacidad No. 40102</p>		<p>dicen mejor realiza lo sencillo, es decir no me permiten experimentar mis capacidades porque les resulta más fácil no complicarse otorgándome una función de menor cualificación siendo yo una persona profesional.</p>	
<p>ENTREVISTA No. 3: Viviana Lisseth Pereira Padilla, edad 39 años, CI. 0704182799, Profesión Bachiller, Grado de discapacidad grave</p>	<p>Empresa Petroamazonas, de experiencia 14 años</p>	<p>Me he sentido discriminada por mis superiores y porque únicamente me realizan contrato ocasional cada tiempo. No me han sacado de mi puesto de trabajo debido al convenio del Ministerio de Educación y el FENCE. Contrato acordado por 4 años, el mismo que ha sido renovado hasta la fecha gracias a FENCE para seguir con la partida presupuestaria.</p>	<p>Discapacidad física 65%</p>
<p>ENTREVISTA No. 4: Mónica Arichabala, edad 33 años, profesión bachiller. Carner de discapacidad 41325</p>	<p>Ecu 911, de experiencia 5 años</p>	<p>ha sentido discriminación doble por tener discapacidad y por ser mujer.</p>	<p>Discapacidad física 50%</p>

Interpretación del resultado

En base a lo expresado por las cuatro entrevistadas puede alegarse que es la sociedad ecuatoriana la que incapacita a mujeres con discapacidad, donde el miembro familiar siente mayores tipos de miedos que la mujer con discapacidad que vive con la ceguera. El derecho del acceso al trabajo de mujeres con discapacidad basado en las cuatro entrevistadas, es la reacción por parte de empresarios como también de compañeros donde laboran, tal como mencionaron que cuando ellas empezaron a laborar en la empresa las veían como un bicho raro debido a su discapacidad y porque era la única empleada dentro de la empresa; y, que con el transcurso del tiempo llegaba a considerar el nivel de capacidad y de rendimiento laboral que estas mujeres con discapacidad proporcionan a la empresa.

Análisis jurídico

En el Ecuador, existe la percepción en la sociedad de que, si una persona no cuenta con un título universitario, resulta imposible poder conseguir un empleo que sea digno, donde la persona que no posee el título no se la mira como digna del empleo. Por lo tanto, resulta ser un constructo social titulista implantado en nuestro país, donde se exige un título ofreciendo una labor que podría realizarlo cualquier persona, inclusive con una educación mínima legal.

Por lo expuesto se puede catalogar como una gran incoherencia de la idiosincrasia ecuatoriana, al pensar que una mujer con discapacidad sin título universitario no tiene oportunidad.

Exigen titulación superior indicó Mónica Arichabala de 33 años de edad, hasta para contestar el teléfono, es decir hay una tergiversación del significado del título universitario, donde lo único que desean es el cartón obligatorio, que no es para adquirir conocimientos sino para poder acceder a un puesto de trabajo, sin embargo, al contar con el título universitario actualmente en la sociedad ecuatoriana no garantiza en la mujer con discapacidad acceso a un empleo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Nuestro país tiene un gran avance del tema en normativa jurídica, debido a los instrumentos internacionales, que como consecuencia ha obtenido un cambio o ampliación de la normativa ecuatoriana. Pero, sin embargo, aún existen vacíos de la jurisprudencia principal y las secundarias, como especializada en velar por los derechos del colectivo de mujeres con alguna clase de discapacidad.
- Existen aún manifestaciones de discriminación de mujeres con discapacidad, ya sean estas de manera directa o indirectamente generadas al instante del querer acceder a un puesto de trabajo, donde señalan que existe insuficientes acciones estatales respecto a políticas inclusivas que señalen reales procesos de la participación ciudadana, para los casos de mujeres con discapacidad.
- La norma legal no da protección suficiente en Ecuador a pesar de los avances, pero no únicamente porque en la redacción falten supuestos, sino que también es debido a que no existe un control y una supervisión suficiente que vigile el cumplimiento. Además, en base a las cuatro entrevistas se ha percibido que no son pocos los empresarios que pretenden contratar a una mujer con discapacidad sin el exigirle tareas a cambio, porque únicamente cumplen con la ley.
- Al Gobierno Central se le recomienda asumir responsabilidad sobre el enfoque de género femenino en lo que respecta al empleo dentro de áreas públicas, donde se establezca un porcentaje de contratación de mujeres con discapacidad, ya que son personas a quienes más dificultades se les presenta al tratar de conseguir un puesto de trabajo.
- Se recomienda realizar una reforma a la ley con el fin de que sea obligatorio la contratación de ciudadanos con discapacidad enfocado en género femenino.
- CONADIS cree una entidad en cada provincia del país encargada de buscar financiamiento dirigido al emprendimiento de las mujeres que tienen discapacidad; y, asesorarlas en el proceso de que ellas deseen emprender un negocio mediante el crédito que se le haya otorgado, el cual debería ser a largo plazo y con cero intereses.
- Asesoramiento a mujeres con discapacidad que incluya análisis financieros, estudios del mercado, etc.; al emprender su propia empresa.

- Los legisladores en nuestro país deben realizar *una reforma a la normativa del Código del trabajo, de la misma manera que se incluyó el porcentaje del cuatro por ciento de contratación entre los colectivos de ciudadanos con discapacidad, sobre la contratación debería ser enfocado la paridad de género, donde se contrate en el proceso a la misma cantidad de hombres que de mujeres.*

Bibliografía

- Cevallos, 2019. El acceso a la justicia en la provincia de Cotopaxi para víctimas de violencia. Ciudad: Quito.
- Código Orgánico Integral Penal. Suplemento Registro oficial 180. Última reforma 2021. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador. Registro oficial 449. Última reforma 2021. Quito.
- Código de Trabajo. Última reforma 22 de junio 2020. Recuperado de:
https://_www.ces.gob.ec/lotaip/_2020/Junio/Literal_a2/_Codigo-del-Trabajo.pdf
- El Convenio Internacional del Trabajo 190. La violencia y acoso dentro del mundo del trabajo.
- Guillermo Boza (2016). “Evolución, consolidación y surgimiento del derecho a trabajo”. Editorial Themis. Pág. 12-65.
- Ley Contra la Violencia a la Mujer y a la Familia. Registro Oficial No. 839. Ley Orgánica de Discapacidades. Última reforma 2021.
- Organización Mundial de la Salud (1989). Discapacidad física.
- Patricia Brogna (2018). “Posición de discapacidad”. Revistas Jurídicas UNAM.
Recuperado de: https://_archivos.juridicas.unam.mx/_www/bjv/_libros/5/2468/11.pdf.
- Ramírez, 2020. Diccionario jurídico Elemental. Ciudad: Buenos Aires. Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades.
- Straus, 2006. Violencia Física. Madrid-España.
- Zambrano, 2020. Erradicar la violencia intrafamiliar en tiempos de pandemia. Ciudad México.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Betti Margoth Celi Gómez**, con C.C: # 0701548224 autora del componente práctico del examen complejo: **Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad**. Previo a la obtención del título de **Abogada de los tribunales y juzgados de la república del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 23 de septiembre del **2022**

f. _____

Nombre: **Betti Margoth Celi Gómez**

C.C: 0701548224

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Discriminación e Inserción Laboral de la Mujer con Discapacidad.		
AUTOR(ES)	Betti Margoth Celi Gómez		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Pablo Javier Carrión Carrión		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	23 de septiembre del 2022	No. DE PÁGINAS:	26
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho, Problemas Sociales,		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derechos al Trabajo, Discriminación por Discapacidad, Derechos Humanos, Mujer Con Discapacidad		
RESUMEN:	<p>Estudiar la actual situación del derecho al trabajo que tienen las mujeres con algún tipo de discapacidad en Ecuador. El objetivo principal es analizar definiciones del derecho al trabajo y discapacidad desde un enfoque de género femenino, al describir contextualmente distintas manifestaciones que existen debido a la discriminación del género femenino con discapacidad respecto al acceso al trabajo; y, el plantear como aporte de nivel académico acciones específicas desde el área jurídica como del área social, con la finalidad del generar incidencia que conlleve exigibilidad del derecho al trabajo de las mujeres, por ser una situación que les afecta a la posibilidad del poder acceder a un empleodigno y de poder desarrollar sus vidas con absoluta normalidad.</p> <p>Investigación enmarcada en un enfoque mixto, a través del uso de las fuentes bibliográficas que permiten sustentar las definiciones del marco teórico sobre el derecho al trabajo que tiene el género femenino con discapacidad y leyes que sustentan el marco legal; así como también entrevistas realizadas mediante cuestionario de preguntas para mujeres que tienen algún tipo de discapacidad, las mismas que han aportado de forma invaluable sobre sus experiencias laborales como empleadas y/o como mujeres con discapacidad aspirantes a tener alguna colocación dentro del área de su especialidad profesional.</p> <p>Resulta evidente en esta investigación de titulación que los derechos al trabajo de mujeres con alguna clase de discapacidad en nuestro país siguen siendo producto de lucha que aún en siglo XXI no termina, pues a las empresas a pesar de los grandes avances aún les cuesta el asociarlas por lo que en el Ecuador hay que seguir dando a conocer este problema y trabajar para reconstruirlo.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593999051102 +593981676658	E-mail: betticeli_89@hotmail.es	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Toscanini Sequeira, Paola. Ab. Mgs		
	Teléfono: +593 -42206950		
	E-mail: paolats77@hotmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			