**APORTACIONES AL PROYECTO DE OBSERVACIÓN GENERAL AL ARTÍCULO 27 DE LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Desde la CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas, valoramos positivamente la consulta pública lanzada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación con el borrador de Observación General sobre el artículo 27, derecho al trabajo y al empleo, de la CDPD.

La CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas, es una ONG de acción social, sin ánimo de lucro, de utilidad pública y de ámbito estatal que fue fundada el 14 de junio de 1936. Es la entidad estatal de la discapacidad más antigua de España, justamente este año celebramos nuestro 85 aniversario. Su propósito es dignificar la vida de todas las personas sordas trabajando, para ello, desde cuatro vertientes: la defensa y la reivindicación de los derechos de las personas sordas y de sus familias en cualquier ámbito de la vida; la protección y la promoción de la lengua de signos española y de la lengua de signos catalana; el fortalecimiento e impulso de la red asociativa de personas sordas; el refuerzo y la preservación de la calidad de los servicios para las personas sordas y sus familias.

Somos una entidad solidaria, abierta y plural, democrática e independiente desde el punto de vista político y religioso integrada por 17 Federaciones de personas sordas -una por cada Comunidad Autónoma, además de la ciudad autónoma de Melilla. Estas federaciones mantienen afiliadas a 106 asociaciones provinciales y locales. Además, cuenta entre sus miembros colaboradores con entidades afines entre las que destacan las familias, centros educativos o profesionales. A ello se suma el hecho de que en 1998, la CNSE constituyó la Fundación CNSE para la Supresión de las Barreras de Comunicación desde donde se articulan proyectos y programas de accesibilidad, innovación, investigación, atención para las personas sordas y sus familias y fomento de la lengua de signos.

La CNSE es miembro fundador de la Unión Europea de Personas Sordas (EUD) y de la Federación Mundial de Personas Sordas (WFD). En España, es miembro de la Plataforma de ONG de Acción Social, de la Plataforma de Infancia, de la Unión de Asociaciones Familiares (UNAF), de la Unión Democrática de Pensionistas y Jubilados (Mayores UDP), del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y forma parte del patronato de la Fundación ONCE para la atención a personas con sordoceguera (FOAPS), del patronato y de la comisión permanente de la Fundación ONCE así como del Club de Excelencia en Gestión. Además de formar parte de distintos órganos de participación de la sociedad civil en la Administración General del Estado. La labor de la CNSE ha sido distinguida a lo largo del tiempo con numerosos premios y reconocimientos.

**APORTACIONES ESPECIFICAS**

**Página 2. párrafo 4.**

4. (...)Los datos y las pruebas indican que estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad por motivos de edad, género, sexo, lengua, etnia, lugar de residencia y otros motivos.

**Justificación:**

Las personas sordas son discriminadas en numerosas ocasiones en su entorno laboral por el uso de las lenguas de signos. Por ello, y en consonancia con el espíritu de la Convención que reconoce la lengua de signos con el mismo estatus que las lenguas habladas y al colectivo de personas sordas que la utilizan como minoría digna de reconocimiento cultural y lingüístico, es preciso que esta observación incluya la lengua como motivo de discriminación.

**Página 7. Párrafo 24**

24. (…)Estos motivos adicionales incluyen la edad, la raza, el origen indígena, nacional o social, **la lengua que utilice**, la condición de refugiado, migrante o solicitante de asilo, la opinión política o de otro tipo, la religión, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

**Justificación:**

**La misma que en la aportación anterior.**

**Página 10. Párrafo 44**

En este apartado sobre empleo en el sector público debe añadirse un apartado con el siguiente contenido:

44. bis. Todas las personas con discapacidad tienen el derecho de acceso al empleo público y, en numerosas ocasiones, se encuentran con grandes barreras tanto en el acceso como en la adjudicación del puesto que les corresponde una vez superadas las pruebas pertinentes. Muchas personas con discapacidad se enfrentan a los procesos selectivos sin contar con los recursos de apoyo necesarios para su realización y el conocimiento de las normas de desarrollo de los mismos. Asimismo, una vez superada estas pruebas, se encuentran con una segunda barrera que es la de pasar por un nuevo examen médico que acredite la compatibilidad de su discapacidad con el desempeño de las funciones del puesto solicitado. Es por tanto necesario que los Estados partes modifiquen la legislación en este sentido y eliminen estas barreras.

**Justificación:**

Es especialmente preocupante, no solo el alto nivel de desempleo, sino el elevadísimo número de personas con discapacidad que no tienen trabajo, que forzosamente están y permanecen inactivas. Que no tienen trabajo, ni formal ni informal, y que no lo buscan, en muchas ocasiones, como consecuencia del desánimo ante las barreras que encuentran en el acceso al empleo público y ante los intentos fallidos de acceder a ellos y no conseguirlo por falta de accesibilidad o doble exigencia.

Tal es el caso de las personas sordas en España. La normativa dispone dispone que a la solicitud de adjudicación de destino deberá acompañarle un informe que acredite la procedencia de la adaptación y la compatibilidad con el desempeño de las funciones que tenga atribuido el puesto solicitado. Esta exigencia se observa claramente incompatible con el derecho a la igualdad en el acceso al empleo público. Y lo mismo ocurre con la con la normativa sobre criterios generales para la adaptación de los procesos selectivos para el acceso al empleo público de personas con discapacidad, que solo contiene adaptación de tiempos y no cuenta con otros recursos de apoyo, como debería ser el intérprete de lengua de signos.

**Página 12. Párrafo 50.**

50. El deber de realizar ajustes razonables es un proceso cooperativo e interactivo que se aplica desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes y requiere que el empresario entre en diálogo con el empleado. Su prestación está limitada por el concepto de "carga desproporcionada o indebida". Esto requiere un análisis objetivo de la "relación proporcional entre los medios empleados y su objetivo": el disfrute del derecho al trabajo y al empleo. **La interpretación de ajuste razonable debe realizarse siempre en sentido amplio, anteponiendo el ejercicio de los derechos a la carga que supone para la empresa o sector público.**

**Justificación:**

La incorporación del término “razonable” en el marco de la obligación pretende situar a este concepto como un estándar de valoración de los ajustes, como un concepto jurídico indeterminado, ofreciendo así una flexibilidad *ad casum* que otorga un amplio margen de interpretación a las partes, a expensas de sacrificar seguridad jurídica de las personas con discapacidad en este caso. Por ello, esta observación debe dejar claro que no puede interpretarse solo atendiendo a los costes financieros de los ajustes, sino poner el foco en el ejercicio de los derechos.

**Página 20. Párrafo 91.**

* **91. (…) El artículo 24 también dispone la obligación de los Estados Partes de adoptar las medidas pertinentes para emplear a maestros, incluidos maestros con discapacidad, que estén cualificados en lengua de signos o Braille y para formar a profesionales y personal que trabajen en todos los niveles educativos. Es por tanto necesario el reconocimiento por parte de los Estados Partes a las y los profesionales sordos especialistas en lengua de signos como profesorado de esta lengua. Enseñar lengua de signos es una ocupación que nace de la red asociativa con una doble finalidad: la adecuada transmisión de la lengua y la creación de un yacimiento de empleo para las personas sordas. Los Estados Partes deben garantizar a las personas sordas la oportunidad de equiparar su situación de mayor desventaja social, debe favorecer que estos puestos de trabajo sigan siendo ocupados exclusivamente por las personas sordas especialistas en lengua de signos. Toda política pública que pretenda elevar el estatus de las lenguas de signos es y será una política fallida si ignora estos condicionantes que afectan a las personas sordas y repercuten en su inclusión laboral.**

**Justificación:**

En nuestro país, la lengua de signos lleva enseñándose por profesionales sordos especialistas en estas lenguas desde hace más de 40 años. Su perfil profesional ha ido variando con el tiempo y, a pesar de no contar con una formación académica formal su ocupación está recogida desde 2011 en el Catálogo Nacional de Ocupaciones. Actualmente, la CNSE cuenta con una base de datos de unos 500 profesionales sordos registrados como especialistas en lengua de signos que se encargan de enseñar esta lengua en centros educativos, empresas, administración pública, etc. a quienes es necesario dotar de reconocimiento y regulación oficial.