****

**Contribuciones de la Sociedad Civil al borrador del Comentario General Número 8 del Comité de Expertos de la CDPD, sobre el Derecho al Trabajo y al Empleo de las Personas con Discapacidad (Artículo 27).**

**COLECTIVO NACIONAL POR LA DISCAPACIDAD (CHILE)**

**2021**

**PRESENTACIÓN**

El Colectivo Nacional por la Discapacidad (CONADIS) es un movimiento asociativo de personas y organizaciones de todo Chile, que tiene como objetivo la defensa y reivindicación de los derechos de Personas con Discapacidad. Nuestro piso mínimo de acción se ampara en la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (UN-CDPD). El Colectivo nació en el año 2019 a raíz de una Marcha Nacional el 3 de Diciembre de ese año, en el marco de lo que se llamó el Estallido Social en Chile, un movimiento social autónomo surgido de una demanda colectiva por cambios estructurales profundos que restauren la justicia social, la inclusión, la equidad y el respeto a la dignidad y los derechos humanos de los colectivos en situación de vulneración y que dió paso a un proceso constituyente a través de constituyente electos democráticamente.

Desde su fundación, el Colectivo Nacional por la Discapacidad ha canalizado las demandas de organizaciones de Personas con diversos tipo de discapacidades y de cuidadores, generando acciones de representación ante instancias gubernamentales y de difusión en la sociedad civil en general. También ha cumplido funciones de defensoría en relación a los protocolos de atención de las Personas con Discapacidad en el contexto de la pandemia COVID -19. Participa también el actual proceso constituyente, inicialmente en la demanda de participación de Personas con Discapacidad como candidatos en la elección de convencionales y porcentajes de participación y actualmente en audiencias para asegurar el reconocimiento constitucional de los derechos de las Personas con Discapacidad en la nueva carta magna que estará redactada y será votada en un plebiscito el próximo año.

El colectivo se organiza en base a una asamblea de miembros que eligen la mesa ejecutiva encargada de la representación de las y los asociados, así como de la coordinación del trabajo. Existen varias comisiones de trabajo en funcionamiento: sobre políticas públicas en discapacidad, acceso a la vivienda y espacios inclusivos, memoria y DDHH y una comisión especial en temas de coordinación internacional. Ésta última estuvo a cargo de la elaboración de este informe.

**CONADIS CHILE presenta las siguientes contribuciones y comentarios al borrador del Comentario General #8 del Comité CDPD:**

1. **Página 1, Párrafo 3. Agregar:** El capacitismo tiene una relación directa con los conceptos imperantes de productividad, valorando a la persona humana por su capacidad de producción económica; centrándose en un modo de producción individual focalizado en la eficiencia y en la precarización del trabajo por sobre la seguridad social. De este modo, desde la mirada capacitista la persona con discapacidad no puede adaptarse a las exigencias del mercado para producir de manera eficiente, y pierde por lo tanto valor humano y social.
2. **Página 2, Párrafo 4**: En la frase *“igualdad de condiciones*” **agregar**: “y oportunidades” con las demás personas. Luego, en *“situaciones que se agravan en el caso de las mujeres con discapacidad”,* **agregar**: quienes en muchos países representan la mayoría de la fuerza laboral. También la situación se agrava en el caso de personas con discapacidad que tienen otras identidades interseccionales, como aquellas de género no binario, del colectivo LGTBIQ, indígenas y afrodescendientes, o en situación de migración o de mayor edad, entre otras situaciones.
3. **Página 2, Párrafo 4**, **comentario general**: En este párrafo se están describiendo las condiciones subjetivas de la discriminación y exclusión de las personas con discapacidad, pero se omiten **las condiciones estructurales u objetivas** de la desigualdad. Sería bueno incluir algún detalle en este aspecto, que es la raíz de las ideologías capacitistas y oyentistas.
4. **Página 2, agregar un nuevo párrafo 6:** el modelo económico imperante se va modificando con una rapidez comparable a la bolsa de valores, generando ciudadanos con un comportamiento caracterizado por la falta de compromiso a largo plazo, el inmediatismo, el juicio basado en la conveniencia individual que, por lo tanto, pone en riesgo la propia conformación de la identidad personal así como el desarrollo de vínculos sociales estables y duraderos.[[1]](#footnote-1) De este modo, la identidad se asocia más a la realización de vinculaciones bajo criterios individualistas, quebrando con ello la posibilidad de relacionamientos de carácter más comunitario, y contribuyendo a la desvalorización social del ser humano considerado “no productivo”, y a la atomización de colectivos en situación de vulneración estructural, entre los que se encuentran las personas con discapacidad.

1. **Página 3, Párrafo 6 actual. Agrega**r: el derecho de acceso al trabajo en la lengua de señas nacional.
2. **Página 3, Párrafo 7:** (y en general) Cuando se menciona la igualdad de condiciones con las demás personas, se sugiere agregar: y oportunidades.
3. **Página 3, Párrafo 8. Agregar**: ​​las organizaciones que representan a la diversidad de personas en situación de discapacidad, con equidad de género, de situación discapacitante, ubicación geográfica y otras identidades interseccionales , deben no sólo ser consultadas sino participar directamente en todo el proceso de diseño y toma de decisiones de las políticas públicas sobre trabajo y empleo.
4. **Página 3, Párrafo 9. Agregar:** sin “solucionar” la situación discapacitante en sí o habilitar las condiciones para solucionarla. El modelo médico naturaliza posiciones y roles sociales subyugados u oprimidos para ciertas personas sólo por causa de sus divergencias corporales, bio-psico-sociales o funcionales.

**Artículo 27 (1)**

1. **Página 5, Párrafo 13. Agregar**: las oportunidades de trabajo.
2. **Página 5, Párrafo 16**. Se sugiere cambiar el condicional “sean incompatibles” por verbo afirmativo: el trabajo “protegido” o “talleres protegidos” sí son incompatibles con la CDPD, pues constituyen una forma de segregación social y sub empleo, tal como se señala más abajo en el borrador.
3. **Página 5, Párrafo 17, numeral b. Agregar:** cayendo en categorizaciones arbitrarias, muchas veces capacitistas u oyentistas.
4. **Página 6, Párrafo 18. Agregar:** y permiten una mayor participación en el espacio laboral y social.

**Artículo 27 (1) a.**

1. **Página 6, Párrafo 19. Corregir y agregar:** La práctica internacional en materia de derechos humanos identifica “cinco” formas principales de discriminación, que pueden darse de forma individual o simultánea: directa, indirecta, “interseccional”, denegación de ajustes razonables y acoso.
2. **Página 6, Párrafo 20. Agregar**: Otro ejemplo de discriminación directa por causa de discapacidad es, por ejemplo cuando la/el empleador selecciona personas sordas oralistas, y personas con situaciones discapacitantes "más leves", que de alguna manera cumplen o pueden ser más fácilmente forzadas a un comportamiento capacitista y oyentista o "normalizador" por sobre personas sordas usuarias de lengua de señas y personas con situaciones de discapacidad más profundas, que se encuentran, por lo mismo, entre los colectivos con mayores índices de desempleo en el mercado laboral abierto.
3. **Página 7, Párrafo 22. Agregar** (después del primer ejemplo sobre denegación de ajustes razonables): De la misma manera, si una persona sorda signante no cuenta con intérprete de lengua de señas para los procesos de convocatoria y selección de personal, no estará compitiendo en igualdad de condiciones y oportunidades y está siendo forzada a desenvolverse de una manera que no le es natural, y en una lengua ajena, posicionándola en situación de desigualdad respecto de las demás personas. Esto constituye discriminación. También constituye discriminación si en el proceso de selección, cuando aún no se ha elegido a la persona para la vacante, se le menciona o pregunta a la persona con discapacidad por los costos del ajuste razonable que requiere.
4. **Página 7, Párrafo 23. Agregar:** acoso por razón de género “y de discapacidad”. Se recuerda que al estar este CG enfocado en personas con discapacidad, debemos considerar la discriminación desde una perspectiva interseccional. Ya no estamos hablando sólo de género, sino de género y discapacidad. Lo mismo vale para otras construcciones sociales que impactan y agravan la discriminación contra personas con discapacidad en entornos laborales. También se sugiere editar la frase final de este párrafo como sigue: “el menoscabo del rendimiento laboral mediante la ocultación “o negación deliberada de acceso” a información vital para el desempeño eficaz del trabajo.
5. **Página 8, Párrafo 24. Agregar al final del párrafo**: y la pertenencia a colectivos lingüístico-culturales minoritarios.
6. **Página 8, Párrafo 25:** **Se sugiere agregar un numeral c)**, que diga: c. Las personas con discapacidad de colectivos lingüístico-culturales minoritarios, tales como aquellas en situación de migración, comunidades indígenas, afrodescendientes y las comunidades sordas nacionales, que se enfrentan a una discriminación interseccional que las sitúa en posiciones estructurales de desigualdad para acceder al mercado laboral abierto. En general, sugerimos mencionar expresamente las situaciones de discriminacion interseccional, dado que son las más invisibilizadas, y van mucho más allá del cruce género, discapacidad o juventud.
7. **Página 8, Párrafo 26. Agregar:** “Las medidas incluyen el abandono del empleo segregado, la salud y la seguridad en el trabajo universales, “el acceso a ajustes razonables, y personal de apoyo, las..”

**Artículo 27.1.b**

1. **Página 9, Párrafo 29. Agregar**: independientemente de su deficiencia, “de su situación, de su pertenencia a otras categorizaciones sociales” o de su género.
2. **Página 9, Párrafo 30. Agregar**: la promoción, “el perfeccionamiento profesional, la posibilidad de ascender”, el descanso, el ocio..
3. **Página 9, Párrafo 32. Agregar** “son mujeres”...

**Artículo 27(1)(c)**

1. **Página 10, Párrafo 34. Agregar al final del párrafo**: “y deben garantizar que se provea de los ajustes razonables y apoyos que se requieren para la participación plena y en igualdad de condiciones en los sindicatos por parte de las personas con discapacidad”. Esto, porque no basta con que se promueva la participación, se hace necesario asegurar que las instancias de participación **sean accesibles** para personas con discapacidad. Por ejemplo: que cuenten con intérpretes de lengua de señas nacional, o que la persona con discapacidad pueda asistir a las reuniones con su asistente personal.

**Artículo 27(1)(d)**

1. **Página 10, Párrafo 38. Agregar**: igualdad de condiciones y oportunidades. **Agregar también**: el acceso a lenguas minoritarias.

**Artículo 27(1)(e): Agregar: el perfeccionamiento profesional**

1. **Página 11, Párrafo 40. Comentario para agregar**: La formación profesional debe incluir la participación de Personas con Discapacidad como docentes, aportando a la generación de centros de formación y universidades realmente inclusivas. Se puede sugerir un porcentaje de participación de Personas con Discapacidad como profesores de educación superior y también como investigadores. **También se sugiere agregar lo que sigue**: en particular de las mujeres con discapacidad “y otras identidades interseccionales, como personas indígenas y afrodescendientes con discapacidad, o del colectivo LGTBIQ, en situación de migración y minorías lingüistico-culturales”.

**Artículo 27(1)(f)**

1. **Página 11, Párrafo 42. Agregar al final del párrafo**: “incluyendo también ajustes razonables que aseguren el acceso a la información respecto de estos servicios.”

**Artículo 27(1)(g)**

1. **Página 12, Párrafo 44. Agregar al final del párrafo**: “y mecanismos concretos de monitoreo, fiscalización y sanciones por no cumplimiento de las normas, incluyendo la recolección de datos para medir progreso”.

**Artículo 27(1)(h)**

1. **Página 12, Párrafo 46. Agregar**: si el sistema se centra en la deficiencia y no en la capacidad “y si no existen mecanismos de acompañamiento, asesoramiento, monitoreo, evaluación y fiscalización de las medidas”. **También se sugiere agregar**: subvención de ajustes razonables.
2. **Página 13, Párrafo 47. Agregar**: y de interseccionalidad.
3. P**ágina 13, Párrafo 48. Agregar**: organizaciones de personas con discapacidad “en toda su diversidad de representación”. Este punto es importante enfatizarlo, ya que muchas veces en las leyes nacionales de inclusión laboral no se contempla la consulta ni la participación en la toma de decisiones de las organizaciones de personas con discapacidad. Tal es el caso de la ley chilena 21.015.

**Artículo 27(1)(j)**

1. **Páginas 13-14. Párrafo 51. Comentario para agregar:** Los planes de prácticas y de aprendizaje deben ser propuestos a los empleadores a través de políticas públicas complementarias a las leyes de cuotas y de obligaciones laborales, ya que ayuda a generar la inclusión laboral de personas con discapacidad como un aporte a la diversidad del recurso humano, del ambiente laboral y productivo de la entidad contratante.
2. **Página 14, Párrafo 52. Agregar al final del párrafo:** “los cuales deben siempre ser temporales, con fechas claramente delimitadas”.

**Artículo 27.2**

1. **Página 14, Párrafo 56. Agregar**, como parte de la enumeración de ejemplos de esclavitud o trabajo forzoso u obligatorio: los sistemas de “aprendizaje” permanente o indefinido.
2. **Página 15, Párrafo 57. Agregar al final del párrafo**: “todas las cuales deben ser plenamente informadas en formatos accesibles para las personas con discapacidad, incluida la lengua de señas nacional”.
3. **Página 15, Párrafo 58, numeral a. Agregar**: La elección también debe entenderse estrechamente ligada al derecho de acceso a una información plena, en la lengua propia y en un lenguaje accesible. El acceso a una información plena respecto de las condiciones laborales, así como los derechos, y obligaciones, es lo que realmente puede garantizar el ejercicio del derecho a la libre elección, al consentimiento, y del derecho a exigir mejoras en las condiciones laborales.
4. **Página 15, Párrafo 58, numeral b. Agregar**: La coacción puede tener lugar en el contexto de las personas con discapacidad que a menudo se enfrentan a una mayor vulnerabilidad social, “a barreras de acceso a la información y a la comunicación, incluido el acceso a su propia lengua”...

**Obligaciones de los Estados Partes: Obligaciones generales**

1. **Página 16, Párrafo 62. Agregar** al momento de describir categorías colectivas: “y personas con discapacidad pertenecientes a otras categorías interseccionales”, incluidos su sexo y su género, “edad, origen, nacionalidad, raza u etnia, lengua y cultura minoritaria”.
2. **Página 17, Párrafo 63. Agregar en la descripción**: “y de otras identidades interseccionales”. En general, sugerimos no limitar el enfoque interseccional al género, la edad y la discapacidad, sino que incluir todas aquellas otras construcciones socio-políticas que además de la discapacidad impactan la inclusión laboral de este colectivo interseccionalmente.
3. **Páginas 17-18, Párrafo 66. Agregar al final del párrafo**: así como también favorecer la inclusión de servicios de apoyo y asistencia en el entorno laboral. Es importante incluir en la asesoría para estos temas a personas expertas con discapacidad y estar en constante consulta con las organizaciones de las personas con discapacidad, en toda su diversidad de representación.
4. **Página 18, Párrafo 67. Agregar:** las mujeres con discapacidad “y pertenecientes a otras categorías interseccionales”. Véase comentario número 38.
5. **Página 18, Párrafo 68. Agregar**: y el enfoque interseccional.

**Obligaciones básicas**

1. **Página 19, Párrafo 72, numeral b.ii.** **Dice**: el derecho de las personas con discapacidad a tener acceso a los sindicatos -**AGREGAR**-: “y que su participación en los mismos cuente con los ajustes razonables que se requieran”;
2. **Página 19, Párrafo 72, numeral d.iv. Agregar**: “el acceso pleno a la información, en los formatos que se requieran, respecto a derechos y obligaciones laborales,...”
3. Página 20, Párrafo 73. Agregar: su participación activa, “informada y accesible”. También se sugiere agregar al final del párrafo: Dentro de este plan nacional debe contemplarse la inclusión en la toma de decisiones de personas expertas con discapacidad, tanto en el diseño como en la evaluación del mismo.

**Relación con otros artículos específicos de la Convención**

1. **Página 20, Párrafo 80. Agregar** a discriminación múltiple: e interseccional.
2. **Página 20, Párrafo 81. Agregar al final del párrafo**: para lo cual se requiere una campaña comunicacional masiva por radio y TV, y en formatos accesibles.
3. **Páginas 20-21, Párrafo 82. Dice**: identificar y eliminar los obstáculos y las barreras que impidan la accesibilidad. **AGREGAR**: “incluidas también aquellas relativas a comunidades lingüístico-culturales minoritarias y al uso de un lenguaje simple…”
4. **Página 21, Párrafo 88. Dice**: incluida la asistencia personal. **Agregar**: “y la interpretación en lengua de señas nacional”.
5. **Página 22, Párrafo 88. Dice**: incluso en las situaciones en que la presten familiares u otros asociados - **AGREGAR-**: “elegidos por” las personas con discapacidad. **También se sugiere agregar al final de este párrafo lo siguiente**: “y la inclusión de intérpretes profesionales de lengua de señas nacional en el ámbito laboral. Esta medida debe extenderse también a modalidades alternativas como el teletrabajo u otra modalidad pactada para el desempeño laboral de la persona con discapacidad”.
6. **Página 22, Párrafo 91. Agregar**: “y debe garantizarse en entornos que maximicen la identidad cultural, lingüística e interseccional de las personas con discapacidad”.
7. **Página 22, Párrafo 91**. Creemos que se hace necesario que el Comité enfatice y desarrolle más el tema de la transición a la vida adulta, que sólo aparece expresada como sigue: “La transición de la educación escolar, secundaria o terciaria al trabajo requiere una atención especial para hacer realidad el derecho al trabajo”.
8. **Página 23, Párrafo 93, numeral iv. Comentario**: ​​El seguro de desempleo para las personas con discapacidad debe ser priorizado y mantener un equivalente a la remuneración percibida.
9. **Página 23, Párrafo 93, numeral v. Agregar al final del párrafo**: o la no interrupción de dichas prestaciones en caso de personas con discapacidad que encuentran trabajo, considerando que los costos sociales y económicos de la situación misma de discapacidad son mayores que en el caso del resto de la población.
10. **Página 24, Párrafo 96. Agregar al final del párrafo**: y el acceso e intercambio de tecnologías de asistencia para el entorno laboral con transferencia tecnológica que potencie la autonomía de las Personas con Discapacidad.

**Aplicación a nivel nacional**

1. **Página 24, Párrafo 97, numeral a. Dice**: Desarrollar la comprensión del lugar que ocupa el capacitismo. **AGREGAR**: “y el oyentismo” en el mundo del trabajo.
2. **Página 25, Párrafo 97, numeral d. Dice**: las medidas para otros grupos. Agregar: “en situación de vulneración, con enfoque interseccional”.
3. **Página 25, Párrafo 97, numeral e. Dice**: la promoción del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, **AGREGAR**: “incluidas la accesibilidad, los ajustes razonables, y el derecho de acceso a la lengua” tengan una presencia…
4. **Página 25, Párrafo 97, numeral h. Dice**: una cultura de tolerancia y diversidad. Se sugiere reemplazar la palabra “tolerancia” por “cultura de justicia social”.
5. **Página 25, Párrafo 97, numeral i. Agregar**: accesible.
6. **Página 26, Párrafo 97, numeral k. Agregar:** organizaciones **DE** personas con discapacidad.
7. **Página 26, Párrafo 97, numeral L. Agregar**: “y en interacción con las propias personas con discapacidad expertas en el tema”.

**Conclusiones Generales**:

El borrador del Comentario General N°8 del Comité, nos parece un muy buen documento, de mucho valor, especialmente al enfatizar el rol de las organizaciones de personas con discapacidad, en toda la diversidad de su representación, en la toma de decisiones, monitoreo y fiscalización de las medidas, leyes y políticas públicas nacionales en el tema, acorde con los principios del artículo 27 de la CDPD.

Se sugiere que en todo el texto se mantenga un enfoque interseccional que abarque género, raza, etnia, condición migratoria u origen nacional, orientación sexual e identidad de género, edad, situación socio-económica y geográfica, entre otras, en tanto todos esos factores impactan la calidad y la eficacia de las políticas y normas de inclusión laboral del colectivo.

Falta incluir recomendaciones relacionadas con el control del lucro encubierto en los procesos de inclusión y de intermediación laboral en los países, donde en muchos casos existe colusión entre la empresa y fundaciones o consultoras. Por otro lado, es necesario democratizar la asignación de recursos por parte del estado a instancias privadas o públicas mediadoras y las políticas de inclusión laboral, por medio de consejos de representación Personas con Discapacidad electas por votación universal de carácter vinculante que participen en las decisiones y cumplan también la función de accountability.

Es importante asimismo recomendar y enfatizar expresamente la inclusión de personas con discapacidad en las instancias de formación profesional y técnica, en los procesos de capacitación de empleadores y personal, en el diseño y recomendación de adaptaciones de puestos de trabajo y en el acompañamiento de los procesos de intermediación e inclusión laboral. La no incorporación de las propias personas con discapacidad a través de sus organizaciones representativas en estos procesos, desde el diseño a la evaluación y fiscalización, deja abierta la puerta para que sigan funcionando fundaciones y consultoras que hoy en día lucran con los recursos públicos emanados de las nuevas leyes y políticas públicas que buscan cumplir con el artículo 27 de la CDPD. .

Se percibe escasa mención a la importancia de incluir servicios de asistencia personal y de acceso a la lengua de señas nacional en todos los niveles del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Pamela Molina

Paulina Muñoz

Patricio Véjar
Rodrigo Sepúlveda

Comisión de Coordinación Internacional
Colectivo Nacional por la Discapacidad, CONADIS CHILE.

conadischile@gmail.com

1. Ver: Dubar (2000a y 2000b en Sisto, V., 2009. [↑](#footnote-ref-1)