**Debate general sobre el artículo 27 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad**

**Contextualización**

En el año 2019 había 1.876.900 personas con discapacidad en edad de trabajar (6,2% de la población total en edad laboral en España), de las cuales los hombres representan el 57,8%, y las mujeres el 42,2%.

**Tasa de Actividad**

En referencia a la tasa de actividad, del total de personas con discapacidad en edad de trabajar, 638.600 componen la población activa (personas ocupadas y paradas), lo que supone una tasa del 34,0%, 0,5 puntos menos que en el ejercicio 2018.

Teniendo en cuenta que la tasa general de actividad de la población sin discapacidad es del 78,0%, la diferencia es de 44 puntos porcentuales superior a las de las personas con discapacidad, En el caso de los hombre esta diferencia es de 48,7 puntos y de 38,8 en el caso de las mujeres.

**Tasa de Empleo**

La tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 25,9%, muy inferior al 66,9% de la población sin discapacidad (41 puntos de diferencia). Esta diferencia es de 46,6 puntos por debajo en el caso de los hombres y de 35.6 en el caso de las mujeres.

La diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres con discapacidad es de 1,4 puntos porcentuales (26,5% hombres y 25,1% mujeres).

**Tasa de paro**

En 2019, la tasa de paro (tasa de desempleo) registrada por el INE para las personas con discapacidad es del 23,9%. Teniendo en cuenta que la tasa de paro de las personas sin discapacidad es del 13,9%, la diferencia es exactamente de 10 puntos porcentuales. La diferencia es de 11,2 puntos por encima en el caso de los hombres y de 8,7 en el caso delas mujeres.

**Situación de paro de larga duración**

En referencia a aquellas personas que se encuentran en situación de paro de larga duración (más de 365 días ininterrumpidos), de las 148.069 personas con discapacidad demandantes de empleo en 2019, el 53,71% son demandantes de larga duración.

La diferencia de género es bastante notable, ya que, de éste este grupo, el 55,49% son mujeres.

**Características del empleo**

En este apartado haremos referencia a las características de las personas con discapacidad que se han incorporado al mercado de trabajo, o se encuentran asalariadas en 2019, el periodo de análisis de estos datos.

Hacen referencia, por género, a las características de las contrataciones y de los salarios, así como a los perfiles de las personas contratadas / asalariadas, en cuanto a nivel de estudios y el índice de riesgo de pobreza y/o exclusión social.

**Contrataciones**

El informe del Servicio Público de Empleo de 2020, con datos de 2019, indican que se realizó un total de 354.991 contratos a personas con discapacidad, lo que representa el 1,58% del total de contratos realizados en España (22.512.221).

Respecto a los datos de 2018, se ha aumentado la contratación en un 4,66%.

Según el INE, La mayoría de los trabajadores con discapacidad activos en en 2019 eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector *Servicios*.

Así, el 89,5% de las personas con discapacidad que trabajó lo hizo como asalariado (4,9 puntos más que las personas sin discapacidad). Y el 73,1% de los que trabajaban por cuenta ajena tenía contrato indefinido (0,7 puntos menos que la población sin discapacidad).

El 82,7% de los ocupados con discapacidad trabajaba a jornada completa, una proporción inferior a la de los trabajadores sin discapacidad (2,9 puntos menos).

El 80,9% de los ocupados con discapacidad desempeñó su actividad en el sector Servicios, frente al 75,4% de quienes no tenían discapacidad.

Específicamente, de los contratos formalizados, sólo el 38,48% corresponde a mujeres.

En cuanto a algunas de sus características, destacar que el 46,91% corresponden a la franja de edad de mayores de 45 años, el 36% son formalizados por personas con un nivel formativo situado en la ESO, el 70% de las contrataciones son en la modalidad de Eventual por Circunstancias de la Producción y Obra o Servicio.

En el caso del tipo de jornada podemos comprobar que, en lo que respecta a las personas con discapacidad, las mujeres asalariadas en jornada parcial están casi 15 puntos por encima de los hombres (25,5% frente al 10.7%).

De este número, el 70,8% son en Centros Especiales de Empleo, y 29,2% en la empresa ordinaria.

**Salario**

De acuerdo a la información (2018) presentada por el INE, el salario (bruto) medio anual de las mujeres con discapacidad fue de 17.949 €, un 15,88% inferior al de los hombres con discapacidad (21.338,8 €), un 14,9% inferior al de las mujeres sin discapacidad (21.091,7 €), y un 33,33% inferior al de los hombres sin discapacidad (26.923,4 €).

Salario (bruto) medio anual de los contratos a tiempo completo

Para las mujeres con discapacidad contratadas a tiempo completo, su salario (bruto) medio anual en 2018 fue de 22.114,6 €, un 5,33% inferior al de los hombres con discapacidad (23.361,1€), un 11,1% inferior al de las mujeres sin discapacidad (24.878€), y un 22,5% inferior al de los hombres sin discapacidad (28.523,5€).

Hay que tener en cuenta que, entre las mujeres con discapacidad, solo un 74,5% trabajan a jornada completa. De esta manera, la diferencia en el salario medio anual de las mujeres con discapacidad, respecto al resto de las personas, va a estar también condicionado por esa diferencia de contratación de jornada completa.

**Nivel de estudios**

En relación con el nivel de estudios de las personas que a final de 2018 están asalariadas, tanto sin como con discapacidad, podemos comprobar que el mayor número de personas tiene nivel de estudios secundarios, el 59,3% o superiores, el 30,3%.

También podemos observar que el nivel de estudios es significativamente menor entre las personas con discapacidad, y que la diferencia se acentúa cuanto mayor es el nivel: las personas sin discapacidad asalariadas con estudios superiores son el 43,4%, frente al 30,3% (más de 13 puntos de diferencia) de las personas con discapacidad..

Respecto al género, se da la circunstancia de que tanto el número de mujeres sin estudios como el de aquellas que han alcanzado estudios superiores es superior al de los hombres. En este último caso, la diferencia es de 5 puntos porcentuales.

Destaca también el dato de aquellas personas con discapacidad (del total entre 16 y 64 años) que en el momento de la encuesta estaban cursando estudios. En este caso el porcentaje es del 8,1%, frente al 19,4% de la población en general. Esta tasa en relación al género es del 8,6% de mujeres frente al 7,7% de hombres evidenciando que son las mujeres con discapacidad las que más valoran formarse.

**Riesgo de Pobreza o Exclusión Social**

Según la encuesta de condiciones de vida publicada por el INE, las personas con discapacidad en riesgo de pobreza y/o exclusión social son el 31,1%, frente al 26,1%& de las personas sin discapacidad.

Estar trabajando no supone estar libre este riesgo; aunque el porcentaje desciende frente al cómputo general más o menos a la mitad (14,9% de las personas con discapacidad trabajando y 13,7% de las personas sin discapacidad), sigue siendo un muy alto.

Respecto a la diferencia de género, **las mujeres están más afectadas de esta situación**, exactamente 0,6 puntos por encima de los hombres (15,2% en mujeres y 14,6% en hombres).

**COCEMFE por el Derecho al Empleo Digno, Diverso, de Calidad y en Igualdad para las personas con discapacidad**

El empleo es uno de los principales derechos de las personas con discapacidad que debe ser garantizado y ejercido, ya que su disposición asegura en gran medida la plena incorporación a la sociedad de estas como ciudadanos y ciudadanas en igualdad.

Sin embargo en un contexto como el actual en el que el mercado de trabajo se caracteriza por ser muy cambiante, por la dualidad, la temporalidad, la precariedad y la desigualdad, COCEMFE propone un **nuevo paradigma** para abordar el empleo de las personas con discapacidad que se caracterice por:

* Promover un mercado de trabajo más justo y equitativo, con medidas orientadas a mejorar la redistribución, las condiciones de trabajo ofertadas, la distribución del tiempo personal y social, la seguridad que proporciona la obtención de rentas y remuneraciones suficientes, y que se ocupe de manera especial de aquellos grupos sociales más vulnerables. En definitiva abordar y dar respuesta crítica a la nueva normalidad caracterizada por la precariedad.
* Promover el derecho al trabajo y a la equidad en un contexto de sociedad diversa que asegure los derechos, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en los entornos laborales y de formación.
* *Situar la centralidad en la persona*. Dar respuesta a *diversidad de situaciones,* mediante un proceso de mejora continua que permita el aprendizaje permanente, *la mejora de la empleabilidad, el desarrollo de la carrera profesional, la autonomía personal, y proporcione la condición sustancial de ciudadanía*.
* Promover estrategias en el medio plazo dirigidas hacia la *capacitación y el talento de las nuevas cohortes y a la mejora de la calidad del empleo* a que se accede. Y por tanto a la necesidad de asegurar: (1) el logro educativo, la formación permanente, y la orientación educativa y profesional de las nuevas generaciones de personas para acceder a empleos de mayor calidad y con mayor proyección a ocupaciones de futuro, (2) el desarrollo eficiente de itinerarios de empleabilidad y de la carrera profesional, de aquellas personas que están actualmente en búsqueda de empleo o empleadas.
* El *enfoque de colaboración con las empresas*, debe estar basado en que estas integren en su cultura y modos de hacer los conceptos de *respeto de derechos humanos, diversidad e inclusión* como una oportunidad y una herramienta de transformación de sus organizaciones.
* Promover Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social y que reinvierten sus beneficios en crear empleo de calidad para las personas con discapacidad, promovidos por personas con discapacidad y/o sus entidades representativas, bajo las premisas de que no son centros ocupacionales, ni centros de formación, ni una oportunidad de contratación de mano de obra barata, son empresas creadas por las propias personas o sus entidades para generar empleo y oportunidades a las personas con discapacidad.
* Todas las acciones anteriores prestarán especial atención al *enfoque de género*, con la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidades y de condiciones en el empleo, evitar la discriminación, e incrementar la relevancia de la participación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales.

En definitiva, para COCEMFE, el empleo ha de ser **digno**, **de calidad**, debe **atender a la diversidad** de situaciones y personas, **ser inclusivo**, **no discriminatorio**, y **en igualdad** y **equidad**. Además para garantizar el acceso a este derecho debe asegurarse la existencia de **ecosistemas de apoyo** público-privados con intervenciones de diversa intensidad para la variedad de personas y realidades.

**Para garantizar el derecho al trabajo y al empleo en el marco de la Convención de derechos de las personas con discapacidad, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:**

Es un derecho irrenunciable para las personas con discapacidad reconocido en la legislación y que debe ser garantizado y ejercido.

Su marco de referencia es un mercado de trabajo más justo y equitativo y una sociedad diversa e inclusiva, criterios que deben ser reconocidos y aceptados por todos los agentes implicados.

Implica una visión de las políticas de empleo basada en la diversidad y en la equidad y que por tanto implemente medidas para que el acceso al empleo no esté condicionado por factores individuales, sociales, geográficos (especialmente en entorno rurales) o por la propia configuración del mercado de trabajo y la formación.

Debe tener niveles suficientes de calidad (derecho al trabajo decente) que proporcione seguridad, asegure el acceso al derecho de ciudadanía, y la posibilidad de una vida digna para las personas y sus familias.

El itinerario profesional debe garantizar la equidad y no discriminación, así como estar orientada al máximo desarrollo de la carrera profesional de las personas en función de sus propios intereses. Este itinerario puede darse en una diversidad de entornos y formas de organización empresarial, y es la persona la que con total autonomía decide de manera informada sobre su itinerario.

1. La empleabilidad y el acceso al empleo se entiende como un proceso que ha de encontrar todas las garantías para desarrollarlo en igualdad de oportunidades con las otras personas y ha de orientarse hacia altas expectativas, para lo que deben removerse todas las barreras del entorno que lo dificulten.
2. Se prestará especial atención de forma transversal y con acciones concretas al enfoque de género en las actuaciones que se propongan.
3. La atención temprana, la permanencia en el sistema educativo hasta el máximo nivel deseado, la proporción de los apoyos necesarios para el éxito curricular y la orientación educativa y profesional adecuada son considerados ejes clave para el éxito profesional y personal.
4. El aprendizaje permanente y la experiencia profesional son herramientas imprescindibles para la consolidación y adquisición de nuevas competencias personales y profesionales que han de dar respuesta a una sociedad muy cambiante, por lo que debe garantizarse su ejercicio y la no discriminación en todos los entornos de aprendizaje.
5. La empleabilidad está fuertemente atravesada por la accesibilidad, por lo que deben garantizarse los derechos reconocidos en este ámbito tanto para los entornos, productos, bienes y servicios; como para la proporción de los apoyos necesarios y la adaptación de los puestos de trabajo.
6. Debe contar con ecosistemas de apoyo público-privados, especialmente para atender a aquellas personas con mayor grado de vulnerabilidad o déficit de recursos personales y que precisan de apoyos de diversa intensidad para acceder y mantener el empleo.
7. Debe estar complementado con (1) un contexto de seguridad que proporciona la garantía de rentas, y (2) de mejora de la compatibilidad de estas con el trabajo, con la finalidad de asegurar una vida digna y una mayor activación hacia el empleo.
8. Debe estar acompañado por medidas políticas de discriminación positiva en una gran diversidad de ámbitos que afectan a la persona, con la finalidad de que se mejore y garantice la equidad y la igualdad de oportunidades, así como el ejercicio del derecho al empleo.

**Oportunidades de mejora y propuestas en en el ámbito del artículo 27 de la Convención:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Oportunidad de mejora** | **Propuestas.**  |
| * Ámbito normativo
 | * Promover normativas favorecedoras de la contratación laboral, orientadas principalmente al empleo estable y de calidad
* Promover nuevas normativas (o desarrollo de las existentes) que de manera directa o indirecta favorezcan la contratación y el empleo de las personas con discapacidad mediante acciones de emprendimiento de la iniciativa social
* Analizar y modificar la legislación y las políticas necesarias para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores público y privado.
* Adoptar medidas concretas para que se haga efectiva la cuota legal establecida en la ley de contratos del sector público
 |
| * Ámbito educativo
 | * Educación inclusiva y de calidad
* Atención temprana
* Permanencia en el sistema educativo
* Éxito escolar. Enfoques y metodologías inclusivas
* Incremento del profesorado y otros/as profesionales destinados a apoyo educativo y a la atención de las necesidades específicas de atención educativa
* Prevenir/responder al acoso escolar
 |
| * Acceso al empleo
 | * Procesos de selección inclusivos y no discriminatorios basados en competencias
* Adaptación de puestos de trabajo
* Promoción y Desarrollo del Capital Humano de personas con discapacidad, incluidas las personas con una discapacidad sobrevenida.
* Velar por la existencia de ajustes razonables en el lugar de trabajo, especialmente en el caso de accidentes que hayan dado lugar a discapacidad en el lugar de trabajo
* Discriminación positiva
 |
| * Ámbito de la Orientación educativa y profesional
 | * Mayor número de equipos de orientación o multiprofesionales
* Mejora de dotación de recursos humanos
* Itinerarios individualizados centrados en la persona
 |
| * Formación para el empleo
 | * Accesibilidad universal de la formación.
* Desarrollo de planes educativos dirigidos a  la obtención de itinerarios exitosos de las personas con discapacidad hasta el máximo nivel deseado, ajustados a los intereses personales, a las necesidades del mercado laboral, y a contribuir a cubrir las necesidades y demandas sociales mediante soluciones innovadoras y sostenibles.
* Diversidad de la oferta formativa a que puede accederse
* Discriminación positiva en el acceso
* Proporción de los apoyos necesarios
 |
| * Mantenimiento del empleo
 | * Situar la centralidad en la persona
* Atención a las necesidades de apoyo personal y social
* Acompañamiento en el empleo
 |
| * Desarrollo de la carrera profesional
 | * Promoción profesional en igualdad de oportunidades y no discriminación
* Promoción de medidas positivas en el ámbito de la formación y la responsabilidad, dirigidas a la promoción profesional de personas con inferiores niveles oportunidad
 |
| * Emprendimiento y empresas promovidas por la iniciativa social
 | * Establecimiento de un marco normativo regulador específico de la Economía Social, asentados sobre principios como la primacía de las personas y del fin social sobre el capital, una gestión transparente, democrática y participativa, la aplicación de los resultados obtenidos de la actividad, al fin social objeto de la entidad.
* Promoción y defensa de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social que reinvierten sus beneficios en crear empleo de calidad para las personas con discapacidad y promovidos por personas con discapacidad y/o sus entidades representativas
* Mejora, incremento y estabilidad de la financiación de apoyo
* Mejora de la Formación de directivos y cuadros intermedios y plantillas en general.
* Mejora de la competitividad
* Programas de Desarrollo Rural centrados en la incentivación y creación de todo tipo de iniciativas y recursos que favorezcan la permanencia de las personas con discapacidad en sus localidades y territorios si así lo desean
 |
| * Empresas y sus organizaciones
 | * Promover en y con las empresas el enfoque de derechos humanos, diversidad e inclusión como una oportunidad y una herramienta de transformación de sus organizaciones
* Integrar a las personas con discapacidad como grupo de interés relevante de su actividad productiva como profesionales, productores, consumidores y/o grupo de influencia
 |
| * Ámbito de la promoción de servicios y proporción de apoyos a las personas
 | * Colaboración público-privada eficiente en materia de Servicios de Empleo/Agencias de Colocación. Reivindicación de estabilidad y promoción de Servicios de Empleo de ENL
* Diversidad de programas para el apoyo a la variedad de situaciones de las personas, y a los grados de intensidad que la intervención requiere
 |
| * Defensa de derechos
 | * Promover y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos y de la igualdad de oportunidades y no discriminación
* Especial incidencia en accesibilidad y adaptación de puestos de trabajo
 |
| * Accesibilidad
 | * General entornos laborales inclusivos, accesibles y seguros. Transversal en todos los aspectos de la persona (educación, empresas, entornos/productos/servicios, transportes, salud, servicios sociales, vivienda, cultura, ocio y deporte, ..)
 |
| * Salud
 | * Incluir la discapacidad en los Planes de Prevención de Riesgos Laborales
* Promoción de la salud. Empresas Saludables
 |
| * Garantía de rentas
 | * Promoción de Renta Básica Universal
* Mayor compatibilidad de rentas y pensiones
* Promocionar y hacer compatible las rentas básicas y el empleo
 |
| * Mujer con discapacidad
 | * Promoción de iniciativas dirigidas de manera específica a incentivar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo
* Asegurar la igualdad de oportunidades y de condiciones en el empleo, evitar la discriminación, e incrementar la relevancia de la participación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales
* Planes de conciliación y corresponsabilidad familiar y empresarial que permitan a las mujeres con discapacidad que lo deseen acceder a la formación y al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, y poder promocionar en él
* La adopción de medidas específicas para eliminar la desigualdad salarial por razón de género y la creación de más oportunidades para que las mujeres accedan a más empleos a tiempo completo
* La adopción de medidas específicas para eliminar la desigualdad salarial por razón de género y la creación de más oportunidades para que las mujeres accedan a más empleos a tiempo completo
* Promover servicios y recursos en el Ámbito rural que posibiliten la permanencia de las mujeres
 |