

**Contribución de la Fundación CERMI Mujeres a la consulta pública del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad en relación con su proyecto para la preparación de una Observación General sobre el Artículo 27 (derecho** **al trabajo y al empleo)**

**14 de marzo de 2021**

**Tabla de contenidos**

**1 Quiénes somos.**

**2 Resumen ejecutivo.**

**3 El derecho al trabajo y al empleo de las mujeres con discapacidad.**

**4 Recomendaciones a la consulta para el contenido de la nueva Observación General sobre el Artículo 27 de la Convención.**

**5 Fuentes documentales utilizadas.**

**6 Datos de contacto.**

**1 Quiénes somos**

La Fundación CERMI Mujeres es una organización española sin ánimo de lucro que fue creada en 2014 por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) para la defensa y acción del pleno goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad, una población de aproximadamente dos millones y medio de ciudadanas. Para ello, la Fundación CERMI Mujeres toma fundamentalmente como referencia la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* y la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de Naciones Unidas desde un enfoque interseccional basado en la discapacidad y el género. Siendo su propósito la lucha contra la discriminación múltiple y el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de las mujeres y niñas con discapacidad, la Fundación CERMI Mujeres hace especial hincapié en los principios de respeto de la dignidad inherente, autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva.

Es importante señalar que la Fundación cuenta además con un Consejo de Participación de Mujeres con Discapacidad como instrumento consultivo para dar voz directa a todas las mujeres y niñas con discapacidad de España a través de sus organizaciones representativas, tanto organizaciones de personas con discapacidad, como organizaciones específicas de mujeres con discapacidad. Entre las funciones de este Consejo están: ser consultado con carácter previo y asesorar a la Fundación en todos los asuntos que se precise; promover el intercambio de experiencias, debates, y discusiones sobre la realidad social de las mujeres y las niñas con discapacidad, así como de las madres y cuidadoras de personas con discapacidad; sugerir y proponer la elaboración de estudios e investigaciones; y formular tantas propuestas y recomendaciones como sean necesarias.

Este documento de posicionamiento sobre el derecho al trabajo y al empleo de las mujeres con discapacidad se ha elaborado en respuesta a la solicitud de aportaciones del Comité de Naciones Unidas sobre los derechos de las Personas con Discapacidad para su futura Observación General sobre el artículo 27 de la CRPD. Esta contribución expresa lo que la Fundación CERMI Mujeres quisiera ver reflejado en la Observación General del Comité sobre el trabajo y el empleo.

**2 Resumen ejecutivo**

La contribución de la Fundación CERMI Mujeres se centra en aportar información para garantizar que la próxima Observación General sobre el Artículo 27 de la CRPD asegure un enfoque interseccional para no dejar atrás a las mujeres con discapacidad.

Para ello, presta particular atención a los obstáculos que enfrentan las mujeres con discapacidad en su acceso, permanencia y promoción en el mercado laboral; a las diferencias salariales por trabajo de igual valor; a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo; a las condiciones y derechos laborales durante el embarazo y la maternidad; a la persistencia de la brecha digital que impide a las mujeres con discapacidad ser competitivas profesionalmente; a los cuidados y el trabajo no monetizado que aportan las mujeres; y en la necesidad de mejorar su participación política y sindical.

**3 El derecho al trabajo y al empleo de las mujeres con discapacidad.**

Desde Fundación CERMI Mujeres, acogemos con agrado la consulta lanzada por el Comité CRPD de Naciones Unidas sobre una futura Observación General relativa al Artículo 27 de la Convención (derecho al trabajo y al empleo), una oportunidad que, confiamos, puede fortalecer ese derecho fundamental, tomando en consideración factores que, como el sexo y el género, impactan de forma desproporcionada en las mujeres con discapacidad con respecto a sus iguales masculinos o a las mujeres sin discapacidad.

Las mujeres con discapacidad constituyen el 16% de la población total de mujeres en la Unión Europea, y el 60% de la población total de 100 millones de personas con discapacidad. A pesar de ser más de 60 millones de personas (equivalente a la población de Italia), las mujeres y niñas con discapacidad siguen enfrentándose a la discriminación múltiple e interseccional en todos los ámbitos de la vida, y sufren desventajas socioeconómicas, tasas bajas de empleo y un índice alto de pobreza, entre otros.

Además, las mujeres con discapacidad tienen más probabilidades de trabajar en sectores informales de la economía y en empleos sumergidos, una tendencia que se agravará tras la crisis del COVID-19 debido a la falta de empleos más estables y la necesidad de salir de la crisis como sea.

Esta situación de desventaja y discriminación se debe a una combinación de factores que incluye, entre otros, el trabajo no remunerado y la brecha salarial entre las mujeres y los hombres, como consecuencia de la desigualdad salarial por los estereotipos y sesgos que existen en torno a su sexo y su discapacidad, y por trabajar en estructuras informales o alternativas. Este es el caso, sobre todo, de las mujeres con discapacidad que trabajan en talleres protegidos, con salarios por debajo en muchas ocasiones del salario mínimo.

Diferentes estudios muestran que España se mantiene a la cola de los países desarrollados en materia de inserción femenina en el mercado laboral, repitiendo en el puesto 28, de los 33 países analizados. Los resultados de estos estudios sitúan la brecha salarial ajustada en España, entre un nivel mínimo de 9,1% y un máximo de 22% para el sector privado, y de un 7% para el público.

Al objeto de abordar estas cuestiones, el Comité de la CRPD debe estudiar el impacto de género entre hombres y mujeres con respecto al derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad y adoptar las recomendaciones necesarias para eliminar esta discriminación.

**4 Recomendaciones a la consulta para el contenido de la nueva Observación General sobre el Artículo 27 de la Convención.**

**1. Introducción**

Las mujeres con discapacidad sufren de forma desproporcionada múltiples formas de discriminación por ser mujer y tener discapacidad, en su ejercicio del derecho al trabajo y al empleo. Se enfrentan a barreras sistemáticas en el entorno y en las actitudes que impiden que puedan acceder en igualdad de condiciones con otros a la educación, a la formación profesional, al trabajo y al empleo, a la protección social y a la justicia, lo cual dificulta su participación cívica y política. La diversidad de las mujeres con discapacidad incluye aquellas con identidades interseccionales múltiples, como por ejemplo pertenecer a una clase social determinada o a una etnia, religión o raza determinada; ser mujer refugiada, migrante, solicitante de asilo o desplazada internamente; las personas LBT; mujeres jóvenes y mayores; mujeres detenidas; mujeres que viven en situación de pobreza; o madres o cuidadoras de familiares con discapacidad.

Entre las barreras que se identifican, es necesario tener en cuenta que son agravadas en las mujeres con discapacidad por los estereotipos negativos de género hacia ellas.

Entre los asuntos que pretende abordar el Comité, y con referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, y en particular su meta 8.5, es preciso señalar que la consideración de las personas con discapacidad se debería hacer interseccionalmente en relación con las mujeres y los jóvenes, dado que son dos grupos mencionados explícitamente en esta meta.

**2. Contenido normativo**

II. Interpretación del artículo 27.1 (a): Discriminación en el lugar de trabajo, incluida la segregación en el lugar de trabajo.

Cuando se habla del acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, el Índice de Igualdad de Género de 2020 del Instituto Europeo de la Igualdad de Género nos aporta datos que confirman lo que desde hace muchos años ya se sabía. Únicamente el 20,6% de las mujeres con discapacidad cuenta con un empleo a tiempo completo, frente al 28,5% de los hombres con discapacidad y el 48,5% de las mujeres sin discapacidad.

Es importante que cuando el Comité aborde la obligación inmediata de no discriminación, tengo presente la discriminación directa, la indirecta y la discriminación por asociación, así como que la denegación de ajustes razonables se considere una forma de discriminación. Por otro lado, más que hablar de enfoque de doble vía, se debería hablar de un enfoque interseccional, asegurando siempre un enfoque de género.

III. Interpretación del artículo 27 (b) parte I: El derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Las mujeres con discapacidad se encuentran en situación de desventaja en relación con sus ingresos, y viven con frecuencia en situación de pobreza. Según el Índice de Igualdad de Género de 2020 del Instituto Europeo de la Igualdad de Género, los ingresos mensuales medios de las mujeres con discapacidad están por debajo tanto de los ingresos de los hombres con discapacidad y los de las mujeres sin discapacidad. El promedio de ingresos mensuales de los hombres con discapacidad (2.368 Euros) supera los ingresos medios de las mujeres con discapacidad (1.734 Euros) y de las mujeres sin discapacidad (1.899 Euros).

Hay que tener en cuento que, donde hay estadísticas disponibles, no solamente hay brecha salarial persistente entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, sino que esta brecha está agravada además por razón de género.

En relación con las principales causas de la brecha salarial, sería preciso añadir que estas están también relacionadas con el impacto de la discriminación múltiple e interseccional que impide a las mujeres con discapacidad tener las mismas oportunidades laborales que los demás.

Las obligaciones en relación con la transparencia salarial deben aplicarse a todos los empleadores, independientemente de la magnitud de la empresa u organización o el tipo de empleo. A modo de ejemplo, debe aplicarse a las empresas que dan empleo en talleres protegidos en los que puedan trabajar mujeres con discapacidad (en particular mujeres con discapacidad intelectual, mujeres con sordoceguera y mujeres con discapacidad psicosocial), y al trabajo a tiempo parcial. La información relativa a la transparencia salarial debe estar a disposición de todas las mujeres con discapacidad en diferentes formatos accesibles de comunicación, incluyendo formato de lectura fácil y documentos digitales accesibles.

Ni la discapacidad, ni el sexo, ni ambos factores unidos justifican diferencias salariales para empleos similares desempeñados por mujeres con discapacidad, en consonancia con el artículo 27 de la Convención. Es preciso tener en cuenta este tipo de discriminaciones interseccionales en la legislación y en las políticas para asegurar su prohibición expresa. La legislación debe contemplar sanciones eficaces y proporcionadas para las empresas, así como medidas compensatorias para las víctimas de discriminación. Las indemnizaciones deben estar a disposición de todas las mujeres, independientemente de su situación de capacidad jurídica limitada (por ejemplo, en regímenes de tutela o curatela).

Las autoridades competentes en materia de igualdad de género entre hombres y mujeres de los Estados Partes deben disponer de acceso a los informes salariales y contar con los medios necesarios para prestar apoyo en caso de denuncia de desigualdades salariales por parte de mujeres con discapacidad.

IV. Interpretación del artículo 27 (b) parte II: Aplicación de condiciones de trabajo seguras y saludables de forma no discriminatoria.

Las mujeres con discapacidad han de tener el derecho, en igualdad de condiciones que los demás, a condiciones laborales justas y favorables que incluyan la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, condiciones laborales seguras y saludables, incluyendo la protección del acoso, y el acceso a reparaciones en caso de agravios. Se debe prestar atención particular a que las medidas especiales adoptadas por los Estados Partes para proteger la maternidad, incluyendo los permisos por maternidad y demás medidas, se aseguren para las mujeres trabajadoras con discapacidad.

V. Interpretación del artículo 27 (b) parte III: Medidas para eliminar las actitudes discriminatorias y el acoso, en particular contra las mujeres, los migrantes y refugiados con discapacidad.

Es importante que el Comité considere no solamente el acoso, sino también la violencia que sufren las mujeres en el lugar de trabajo.

Según señaló la Relatora Especial de violencia contra la mujer, sus formas y consecuencias en su Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad, “En comparación con los hombres con discapacidad, las mujeres con discapacidad son más propensas a vivir en la pobreza y en el aislamiento, y tienden a percibir salarios inferiores y a estar menos representadas en la fuerza de trabajo. En consecuencia, también son más proclives a ser víctimas de la violencia y/o a tener mayores dificultades para salir del ciclo de violencia.” (párrafo 17); además, “[s]e ha demostrado que algunos tipos de discapacidad están directamente relacionados con distintas formas de trata de personas (como la mendicidad forzada y prácticas de explotación laboral).” (párrafo 25)

En su declaración conjunta “Poner fin al acoso sexual de las mujeres y niñas con discapacidad’, ONU Mujeres, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Comité para los Derechos de las Personas con Discapacidad recomiendan colaboración para prevenir todos los casos de violencia sexual, incluidos los de acoso sexual contra las mujeres y niñas con discapacidad en centros ocupacionales, y asegurar que todos los casos de acoso sexual sean detectados, investigados y, en su caso, juzgados.

VI. Interpretación del artículo 27 (c): Derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás.

Como ha puesto de manifiesto el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a través de sus Observaciones Finales a Estados Partes, la participación política y sindical de las mujeres con discapacidad está todavía lejos de ser equitativa con respecto a los hombres con discapacidad y las mujeres sin discapacidad. Por este motivo, consideramos que se debe hacer una mención expresa en este punto a esta situación.

Históricamente se ha silenciado la voz de las mujeres con discapacidad, y por este motivo están infrarrepresentadas de forma desproporcionada en la adopción de decisiones en la vida política y sindical. Debido a los desequilibrios de poder y a la discriminación múltiple han tenido menos oportunidades de crear organizaciones que puedan representar sus necesidades o de afiliarse a ellas.

VIII. Interpretación del artículo 27 (f): Empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias.

Es necesario que se visibilicen y se contabilicen todas las contribuciones no monetizadas que las mujeres con discapacidad aportan en el ámbito de la reproducción de la vida y que son esenciales para que el sistema económico, tal cual está concebido en la actualidad, siga funcionando. La riqueza de un país no solamente se produce en el ‘mercado’ sino que también existen otras esferas de generación de servicios tradicionalmente ignoradas cuya responsabilidad sigue recayendo en las mujeres.

Los Estados Partes deben garantizar que los cuidados, que a menudo son responsabilidad de las mujeres con o sin discapacidad, se incorporen íntegramente en un marco de derechos humanos, incluyendo los derechos laborales, que reconoce los derechos tanto de los cuidadores como de las personas receptoras de cuidados.

X. Interpretación del artículo 27 (h): Programas de acción afirmativa y atención especial a personas con discapacidad particularmente excluidas del mercado laboral.

El enfoque interseccional de género debe ser incorporado a lo largo de toda esta nueva Observación General, y no reducido solo a una consideración específica en este epígrafe.

En línea con la Observación General Número 3 del Comité de la CRPD sobre las mujeres y las niñas con discapacidad y con la Recomendación General Número 18 del Comité de CEDAW sobre mujeres discapacitadas, los Estados Partes deben adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto de las mujeres con discapacidad para el ejercicio de su derecho al trabajo y al empleo que permitan combatir la discriminación múltiple que sufren y mejorar su pleno desarrollo, adelanto y potenciación.

**3. Obligaciones de los Estados Partes**

3.I Obligaciones particulares en el contexto del artículo 27

a. El impacto de las nuevas tecnologías en el mercado laboral, las cuales incluyen la inteligencia artificial y el aprendizaje profundo, en las personas con discapacidad

Es especialmente preocupante que las mujeres con discapacidad en edad de trabajar no están alfabetizadas digitalmente y que, como consecuencia de sus escasos recursos económicos, no pueden adquirir dispositivos electrónicos como ordenadores portátiles, tabletas, smartphones, etc., ni contar con conectividad. Esto supone una grave barrera para su acceso al mercado laboral.

Los Estados Partes deben asegurar la formación digital de las mujeres con discapacidad y ofrecer ayudas para la adquisición de dispositivos electrónicos y conectividad a través de créditos de bajo interés o subvenciones a fondo perdido.

**5. Aplicación a nivel nacional**

Desde Fundación CERMI Mujeres, proponemos las siguientes recomendaciones para que sean incluidas en este apartado:

- En línea con la Observación General número 3 sobre las mujeres y niñas con discapacidad del Comité de la CRPD, los Estados Partes tienen que diseñar y aplicar políticas públicas de empleo que tengan presente la igualdad de las mujeres por razón de género y la discapacidad desde un enfoque interseccional. Asimismo, los Estados Partes deben asegurar que todas las políticas y programas de fomento de empleo y de formación profesional tomen en consideración la situación específica de las mujeres con discapacidad, así como su discriminación múltiple como consecuencia de la interacción con otros factores como la edad, la orientación sexual, ser víctima de violencia de género, ruralidad, inmigración, las minorías étnicas, estar en riesgo de pobreza, etc.

- Teniendo en consideración las tasas altas de desempleo y los niveles elevados de pobreza en la población de mujeres con discapacidad, es necesario desarrollar tanto medidas ordinarias como medidas de acción positiva (incentivos económicos, reducción de cargas sociales, subsidios salariales, reducción de cargas fiscales, etc.) a favor de ellas, para así promover la formación, la contratación, el acceso al empleo, el mantenimiento del puesto de trabajo, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, adaptaciones en el lugar de trabajo y la conciliación laboral y familiar.

- En línea con el Artículo 11 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los Estados Partes deben prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. Asimismo, deben asegurar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, antigüedad o beneficios sociales para las mujeres con discapacidad. Los Estados Partes, además, tienen que prestar protección especial a las mujeres con discapacidad durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado que puedan resultar perjudiciales para ellas.

- Los Estados Partes tienen que asegurar que los lugares de trabajo sean entornos seguros y libres de violencia contra las mujeres con discapacidad, y deberán prestar una atención particular a los entornos laborales cerrados y segregados, como talleres ocupacionales y talleres protegidos segregados. Además, los Estados Partes deben fomentar entre los empleadores la contratación de mujeres con discapacidad víctimas de violencia por medio de incentivos fiscales y de otro tipo.

- Se recomienda, en consonancia con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que la legislación garantice de manera efectiva el derecho de las mujeres con discapacidad y de las madres y cuidadoras de familiares con discapacidad a un trabajo decente y de calidad y a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas, mediante el impulso de medidas de acción afirmativa que eliminen su discriminación en el acceso, permanencia y promoción en el mercado de trabajo como consecuencia de estereotipos negativos contra ellas por razón de género, discapacidad y otras condiciones humanas.

- Promulgar legislación que prohíba que las personas con discapacidad y las mujeres puedan recibir un salario inferior al salario mínimo establecido y garantizar el principio de igual salario por trabajo de igual valor, prestando particular atención a las diferencias salariales que sufren particularmente las mujeres con discapacidad.

- Es necesario que los Estados Parte pongan en marcha políticas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia, que, en el marco de una política de cuidados concebida desde un enfoque de derechos humanos, incluidos los derechos laborales, tenga en cuenta la realidad de las mujeres con discapacidad, no solamente como receptoras de cuidado, sino también como proveedoras del mismo, hecho éste que suele ignorarse de manera sistemática.

- Promover específicamente programas de formación y cualificación permanente para que las mujeres con discapacidad adquieran las competencias digitales requeridas por el mercado laboral, con particular atención a las mujeres con discapacidad con mayores niveles de inactividad laboral.

- Los Estados Partes deben seguir recopilando y desagregando datos por sexo, edad y tipo de discapacidad en relación con la situación del empleo y de la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Además, los Estados Partes también deben evaluar el impacto de las medidas de acción afirmativa encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres con discapacidad en el ejercicio de su derecho al trabajo y al empleo.

- Promover la participación política y sindical de las mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás personas, a fin de garantizar su participación en la toma de decisiones en relación con el trabajo y el empleo y con otras relacionadas.

**5 Fuentes documentales utilizadas.**

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas;

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer;

- Declaración conjunta de ONU Mujeres, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y el Comité para los Derechos de las Personas con Discapacidad, ‘Poner fin al acoso sexual de las mujeres y niñas con discapacidad’;

- Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad de la Relatora Especial de violencia contra la mujer, sus formas y consecuencias (A/HRC/20/5);

- Índice de Igualdad de Género de 2020 del Instituto Europeo de la Igualdad de Género;

- Observación General No. 3 del Comité de la CRPD sobre el Artículo 6: las mujeres y las niñas con discapacidad.

**6 Datos de contacto.**

**Isabel Caballero Pérez**

Coordinadora de la Fundación CERMI Mujeres

[coordinacion@fundacioncermimujeres.es](mailto:coordinacion@fundacioncermimujeres.es)

Teléfono: +34 915 90 73 51

[www.fundacioncermimujeres.es](http://www.fundacioncermimujeres.es)