

**Contribución de la Fundación CERMI Mujeres al proyecto de Observación General del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad sobre el artículo 27 (derecho al trabajo y al empleo)**

**3 de diciembre de 2021**

**I 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 en España. 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.

El presente documento 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 al respecto de su proyecto de 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.

Desde Fundación CERMI Mujeres, acogemos con agrado la oportunidad que brinda el Comité de la CRPD de Naciones Unidas sobre su 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.

**II Aportaciones al proyecto de Observación General**

**1 Párrafo 2**

**Se propone modificar lo siguiente en la redacción (modificaciones señaladas en rojo):**

2. […] El Comité se ha basado en su propia jurisprudencia~~, y~~ en la del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR), en la del Comité para le Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y otros órganos de tratados de derechos humanos para elaborar esta observación general.

**Justificación**

Dado que el 60% de las personas con discapacidad son mujeres, se hace necesario aplicar un enfoque de género en la futura Observación General.

**2** **Nuevo párrafo después del párrafo 3**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

En su Observación General No. 3 sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, el Comité ha señalado que, además de enfrentarse a los obstáculos generales a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el ejercicio del derecho al trabajo, las mujeres con discapacidad encuentran otros obstáculos adicionales que agravan su discriminación en el lugar de trabajo, como son los estereotipos negativos, el acoso sexual, la desigualdad de remuneración y la falta de acceso a indemnizaciones, entre otros.[[1]](#footnote-1)

**Justificación**

Reforzar el enfoque de género, según la jurisprudencia del Comité de la CRPD.

**3 Párrafo 4**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

4 […] Los datos y las pruebas indican que estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad por motivos de edad, género, sexo, etnia, lugar de residencia y otros motivos. Más particularmente, el Informe sobre Discapacidad y Desarrollo de 2019 señala también que en todas las regiones del mundo las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de contar con un empleo que los hombres con discapacidad y que las mujeres sin discapacidad.[[2]](#footnote-2)

**4 Párrafo 6**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

6 […] La presente observación general ofrece una visión global de las obligaciones del artículo 27, considerando, por un lado, la interdependencia de las medidas enumeradas en el artículo 27 para lograr el derecho al trabajo y, por otro, la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con otras disposiciones de la Convención, como la igualdad de género de la mujer (art. 6), la accesibilidad (art. 9), la igualdad de reconocimiento ante la ley (art. 12), el acceso a la justicia (art. 13), el derecho a no ser sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes (art. 15), la protección contra la explotación, la violencia y el abuso (art. 16), la habilitación y rehabilitación (art. 26), ~~y~~ un nivel de vida adecuado y la protección social (art. 28), y la participación en la vida política y pública (art. 29).

**Justificación**

Reforzar el enfoque de género, la consideración de la explotación, la violencia y el abuso en el lugar de trabajo y la participación sindical.

**5 Párrafo 8**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

8. Para hacer realidad los derechos de la Convención, los Estados Partes deben aplicar el enfoque de derechos humanos y llegar a las personas con discapacidad, que a través de las organizaciones que las representan, desempeñan un papel central en el desarrollo de reformas legislativas y políticas para abordar la discriminación y la marginación a la que se enfrentan las personas con discapacidad en relación con el derecho al trabajo y al empleo. Este enfoque de derechos humanos debe ser interseccional con otras condiciones identitarias de las personas con discapacidad, como el sexo, la edad, vivir en el medio rural, ser migrante o ser indígena, entre otras.[[3]](#footnote-3)

**Justificación**

Incorporar la visión interseccional que emplea el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación a la equidad en las condiciones de trabajo.

**6 Párrafo 10**

**Se propone modificar lo siguiente en la redacción:**

10. El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y un componente esencial de la dignidad humana. La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho al trabajo en su artículo 23. En el plano internacional, el derecho al trabajo está contenido en el artículo 8, párrafo 3 a), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); en el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW);en el artículo 5, párrafos e) i) y ii), de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CEDR); ~~en el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)~~; en el artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN); y en los artículos 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (CMW).

**Justificación**

La población a la que se dirige la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es mucho más amplia que las demás convenciones y afecta a más personas con discapacidad. Por lo tanto, debe aparecer antes.

**7 Párrafo 12**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

12. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado ocho convenios "fundamentales" relacionados con los derechos en el trabajo. Los temas cubiertos son fundamentales para el artículo 27 y son la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Los convenios de la OIT son: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (nº 29) y su Protocolo de 2014, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (nº 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (nº 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (nº 100), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (nº 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nº 111), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), También son pertinentes el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Adicionalmente, habría que considerar el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189).

**Justificación**

Se trata de reforzar el enfoque de género en relación con la OIT.

**8 Nuevo párrafo después del párrafo 12**

Teniendo en cuenta que la prevalencia de la discapacidad es mayor entre las mujeres que entre los hombres (el 19,2% en la población femenina, frente al 12% en la población masculina)[[4]](#footnote-4), se hace necesario adoptar un enfoque de doble vía en lo que respecta al derecho al trabajo y al empleo de las mujeres con discapacidad a partir del artículo 27 de la CRPD y en el artículo 11 de la CEDAW.

**Justificación**

Es necesario aplicar una metodología interseccional para abordar de forma efectiva las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en su acceso al trabajo y al empleo, tomando en consideración no solo los obstáculos que enfrentan por ser personas con discapacidad, sino también por ser mujeres.

**9 Nuevo párrafo después del párrafo 14**

El Comité CEDAW, en su jurisprudencia, ha abordado las particulares dificultades que presentan las mujeres con discapacidad en su acceso y permanencia en el mercado de trabajo, así como porque en algunos centros especiales de empleo no se reconocen los mismos derechos laborales para todos los trabajadores.[[5]](#footnote-5)

**Justificación**

Reforzar el enfoque de género en la futura Observación General con la jurisprudencia del Comité CEDAW.

**10 Párrafo 19**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

19. […] La práctica internacional en materia de derechos humanos identifica ~~cuatro~~ cinco formas principales de discriminación, que pueden darse de forma individual o simultánea: directa, indirecta, denegación de ajustes razonables,  ~~y~~ acoso y discriminación por asociación.[[6]](#footnote-6)

**Justificación**

Incorporar la discriminación por asociación que se reconoce en la Observación General número 3 del Comité de la CRPD.

**11 Nuevo párrafo después del párrafo 23**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

Según el informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “[e]n 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.” 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).”[[7]](#footnote-7)

**Justificación**

Aportar evidencias sobre el efecto del acoso y la violencia en el lugar de trabajo contra las mujeres con discapacidad.

**12 Nuevo párrafo después del párrafo nuevo anterior**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

La discriminación por asociación es la discriminación contra personas a causa de su asociación con una persona con discapacidad. Las mujeres que desempeñan una función de cuidadoras suelen sufrir discriminación por asociación. Por ejemplo, la madre de un niño con discapacidad puede ser discriminada por un posible empleador que teme que sea una trabajadora menos comprometida o que esté menos disponible a causa de su hijo.

**Justificación**

Incorporar la definición de la discriminación por asociación que se recoge en la Observación General número 3 del Comité de la CRPD.

**13 Párrafo 28**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

28. El Comité se basa en la jurisprudencia del Comité CESCR en su Observación General nº 23 sobre condiciones de trabajo justas y favorables para describir el contenido normativo del artículo 27(1)(b)[[8]](#footnote-8). Además, el Comité se basa en la interpretación del artículo 11 de la CEDAW, particularmente en lo referido a la igualdad de oportunidades y mismos criterios de selección y evaluación del trabajo, el derecho a elegir libremente el empleo, al ascenso y a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor, a la seguridad social, y a la protección de la salud y a la seguridad, incluyendo la salvaguardia de la función de reproducción.[[9]](#footnote-9) […]

**Justificación**

Consideración del artículo 11 de la CEDAW como complemento a la base argumental del Comité de la CRPD para la futura Observación General.

**14 Nuevo párrafo después del párrafo 31**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a discriminación grave en el ámbito del trabajo, incluso en relación con la contratación, la permanencia en el mercado laboral, el ascenso, los salarios y el acceso a la formación, los créditos y otros recursos productivos. Asimismo, las mujeres con discapacidad se ven afectadas de manera desproporcionada por la falta de reconocimiento y de apoyos sociales para el trabajo no remunerado y el trabajo doméstico. [[10]](#footnote-10)

**Justificación**

Ofrecer información contrastada sobre las barreras específicas a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad en su derecho al trabajo, incluyendo el trabajo no remunerado que realizan.

**15 Párrafo nuevo después del párrafo nuevo anterior**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

A la luz del artículo 11 de la CEDAW, 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.

**Justificación**

Reforzar el enfoque de género y los derechos a la maternidad en consonancia con el artículo 11 de la CEDAW.

**16 Nuevo párrafo después del párrafo nuevo anterior**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

Las mujeres con discapacidad se encuentran en situación de desventaja en relación con sus ingresos, y viven con frecuencia en situación de pobreza. Hay que tener en cuenta 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. 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.[[11]](#footnote-11)

**Justificación**

Ofrecer información oficial sobre la brecha salarial que sufren las mujeres con discapacidad.

**17 Párrafo 33**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

33. La jurisprudencia del Comité sobre el acoso se recoge en la Observación General nº 3 y en la Observación General nº 6. 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. El acoso en relación con el trabajo y el empleo se extiende al ciclo del empleo y requiere remedios eficaces mediante la promulgación y aplicación de una legislación específica y exhaustiva contra la discriminación. […]

**Justificación**

El párrafo 58 de la Observación General nº 3 del Comité de la CRPD también aborda el acoso en el lugar de trabajo.

**18 Párrafo 34**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

34. Los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios fundamentales para introducir, mantener y defender unas condiciones de trabajo justas y favorables. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la defensa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y se extiende a las personas con discapacidad que trabajan en empleos segregados. Los Estados Partes tienen la obligación de respetar y proteger la labor de los defensores de los derechos humanos, como los sindicatos, que ayudan a las personas con discapacidad y a otros grupos marginados a hacer realidad el derecho al trabajo. Las mujeres con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras ambientales, de actitud y de otra índole a la participación política; consecuentemente, quedan excluidas en gran medida de la toma de decisiones y los procesos de incidencia política en relación con asuntos que afectan sus vidas.[[12]](#footnote-12)

**Justificación**

Reforzar el enfoque de género en la participación sindical de las mujeres con discapacidad.

**19 Párrafo 35**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

35. La promoción del empleo para las personas con discapacidad requiere la participación efectiva de las asociaciones representativas para la protección y promoción de los derechos de los trabajadores con discapacidad y de los sindicatos en la definición de las prioridades, la toma de decisiones, la planificación, la aplicación y la evaluación de las estrategias de promoción del empleo para las personas con discapacidad. 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.[[13]](#footnote-13)

**Justificación**

Reforzar la jurisprudencia del Comité desde la perspectiva de género.

**20 Párrafo 41**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

41. Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo libremente elegido. Esto incluye a las personas con discapacidad que deseen trabajar por cuenta propia, ser empresarios, crear su propio negocio o trabajar en una cooperativa o en otras formas de trabajo libremente elegido. Para las mujeres con Discapacidad que aspiran al autoempleo, la falta de acceso al crédito y a otros recursos productivos sigue siendo un reto común.[[14]](#footnote-14) Los Estados Partes deben adoptar medidas específicas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal, para promover y acelerar su transición a la economía formal, y para evitar que el trabajo en la economía formal se convierta en informal.

**Justificación**

Reforzar la perspectiva de género en la futura Observación General.

**21 Nuevo párrafo después del párrafo 45**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

Muchas mujeres y niñas con discapacidad realizan labores domésticas que, en general, no generan ingresos monetarios, por lo que están expuestas a un riesgo considerablemente más elevado de vivir en la pobreza. El hecho de verse relegadas al ámbito doméstico a menudo está relacionado con el estigma que se asocia a la discapacidad.[[15]](#footnote-15) En línea con el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la OIT, 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.[[16]](#footnote-16)

**Justificación**

Incorporar el trabajo informal en la economía de los cuidados que realizan las mujeres con discapacidad y las mujeres familiares de personas con discapacidad.

**22 Párrafo 48**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

48. Los Estados Partes deben diseñar las medidas de acción afirmativa en estrecha consulta con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, INCLUIDAS LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES CON DISCAPACIDAD. Las medidas de acción afirmativa en el sector privado serán más eficaces si forman parte de un enfoque holístico de los Estados Partes para promover el empleo de las personas con discapacidad.

**Justificación**

Enfatizar la consulta a las mujeres con discapacidad, dada su escasa participación en los procesos de toma de decisiones y participación política.

**23 Párrafo 53**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

53. Todos los trabajadores pueden experimentar la necesidad de reciclarse, desarrollar nuevas habilidades o cambiar de ocupación. Los programas de conservación del empleo y de reincorporación al trabajo para las personas con discapacidad forman parte de los esfuerzos más amplios para garantizar el desarrollo continuo de la fuerza de trabajo. Los Estados Partes deben garantizar que las personas con discapacidad reciban apoyo para permanecer en el trabajo o hacer la transición a nuevas funciones después de adquirir una nueva deficiencia o de agravar una deficiencia existente, O CUANDO SE REINCORPOREN AL TRABAJO DESPUÉS DE PERMISOS PARENTALES.

**Justificación**

Reforzar las obligaciones de los Estados Partes en línea con el artículo 11 de la CEDAW.

**24 Nuevo párrafo después del párrafo 56**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

Las mujeres y las niñas con discapacidad son particularmente vulnerables a la trata y explotación sexual y su vida se caracteriza por una grave privación de sus derechos. Además, suelen sufrir exclusión social, política y económica, lo que aumenta la probabilidad de que sean pobres, carezcan de educación o educación suficiente, no estén inscritas en el registro o carezcan de documentación y estén desempleadas o subempleadas, de que soporten la carga de las responsabilidades domésticas y del cuidado infantil, de que cuenten con acceso limitado a las prestaciones, la protección y los servicios del Estado, de que sufran violencia de pareja y doméstica, malos tratos y descuido en el entorno familiar, de que se encuentren en instituciones asistenciales y de que sean sometidas al matrimonio infantil, forzado y servil o a privaciones debidas a la viudez. Esas situaciones pueden verse agravadas por la carga adicional de una deficiencia o una enfermedad grave como consecuencia de la trata, incluida la explotación sexual.[[17]](#footnote-17)

**Justificación**

Incorporar la trata y explotación sexual como formas agravadas de explotación que sufren particularmente las mujeres con discapacidad.

**25 Párrafo 58**

**Se propone añadir lo siguiente en la redacción:**

[…]

c. La coacción de personas con discapacidad tiene lugar también en los contextos de trata y explotación sexual de personas, que se agravan en situación de migración. En el contexto del trabajo como forma de trata de mujeres y niñas, la demanda de la trata perdura como consecuencia de un entorno regulador insuficiente. Cuando los trabajadores están sindicados, cuando se controlan y hacen cumplir las normas laborales relativas a los salarios, las horas y condiciones de trabajo y la salud y la seguridad, y cuando se hacen efectivos los derechos económicos y sociales y se realizan cambios en la legislación tributaria para que los Estados puedan financiar los servicios públicos que necesitan las mujeres, la demanda de mano de obra o servicios de personas víctimas de la trata es considerablemente menor.[[18]](#footnote-18)

**Justificación**

Introducir la explotación sexual de personas con discapacidad entre los casos de coacción para el trabajo.

**26 Nuevo párrafo después del párrafo 64**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

En línea con el Artículo 11 de la 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.[[19]](#footnote-19)

**Justificación**

Incorporar las obligaciones de los Estados Partes con respecto al embarazo y licencia por maternidad.

**27 Nuevo párrafo después del párrafo 78**

**Se propone añadir el siguiente párrafo nuevo:**

Los Estados Partes deben asegurar 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 sexo, edad, discapacidad y de otras condiciones humanas discriminatorias.[[20]](#footnote-20)

**Justificación**

En línea con la meta 8.5 de los ODS, reforzar la obligación del trabajo decente para grupos desfavorecidos.

**28 Párrafo 80**

**Se propone modificar la redacción:**

80. Abordar la discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad (artículo 6) exige a los Estados Partes adoptar medidas DE ACCIÓN AFIRMATIVA 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 LAS FORMAS INTERSECCIONALES DE discriminación QUE SUFREN y mejorar su pleno desarrollo, adelanto y potenciación. Los Estados Partes, además, deben ASEGURAR QUE LAS POLÍTICAS ENCAMINADAS A MEJORAR EL derecho al trabajo y EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS POLÍTICAS PARA MEJORAR EL derecho al trabajo y EMPLEO DE LAS MUJERES EN GENERAL aborden la discriminación múltiple E INTERSECCIONAL a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad.[[21]](#footnote-21)

**Justificación**

Abordar la discriminación múltiple E INTERSECCIONAL a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad.

**III 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)

1. Párrafo 58, Observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-1)
2. Página 152, United Nations Disability and Development Report, <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>. [↑](#footnote-ref-2)
3. En el párrafo 5 de la Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se señala que toda persona, sin distinción alguna, tiene derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. La referencia a “toda persona” pone de relieve que el derecho se aplica a todos los trabajadores en todos los entornos, independientemente de su sexo, así como a los trabajadores jóvenes y los de más edad, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores del sector informal, los trabajadores migrantes, los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas y a otras minorías, los trabajadores domésticos, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores agrícolas, los trabajadores refugiados y los trabajadores no remunerados, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-3)
4. Página 31, Informe Mundial de la Discapacidad, OMS, 2011. [↑](#footnote-ref-4)
5. Véanse, por ejemplo, las COB del Comité sobre los informes periódicos cuarto a séptimo combinados de Letonia, CEDAW/C/LVA/CO/4-7, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fLVA%2fCO%2f4-7&Lang=en>, y las COB del Comité sobre el noveno informe periódico de Austria, CEDAW/C/AUT/CO/9, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fAUT%2fCO%2f9&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [↑](#footnote-ref-6)
7. Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2014/9693.pdf>. [↑](#footnote-ref-7)
8. CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work (art.7)* is a substantial general comment—80 paragraphs and 20 pages long. It addresses each of the components in Article 27(1) four-line sub-paragraph (b). [↑](#footnote-ref-8)
9. Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>. [↑](#footnote-ref-9)
10. UN Women, Making the SDGs count for women and girls with disabilities, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/6/issue-brief-making-the-sdgs-count-for-women-and-girls-with-disabilities>. [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>. [↑](#footnote-ref-11)
12. UN Women, Making the SDGs count for women and girls with disabilities, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/6/issue-brief-making-the-sdgs-count-for-women-and-girls-with-disabilities>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Párrafo 60, Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, CRPD/C/GC/3, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Párrafo 17, La situación de las mujeres y las niñas con discapacidad y la situación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Informe del Secretario General de la resolución 70/145 de la Asamblea General de Naciones Unidas, A/72/227, <https://undocs.org/A/72/227>. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibid., párrafo 16. [↑](#footnote-ref-15)
16. Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Organization, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189>. [↑](#footnote-ref-16)
17. Párrafo 20, Recomendación General No 38 relativa a la trata de mujeres y niñas en el contexto de la migración mundial del Comité CEDAW, CEDAW/C/GC/38, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/38&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibid., párrafo 30. [↑](#footnote-ref-18)
19. Artículo 11, CEDAW. [↑](#footnote-ref-19)
20. En consonancia con la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. [↑](#footnote-ref-20)
21. 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. [↑](#footnote-ref-21)