



GENEROSIDAD

COLECCIÓN GENEROSIDAD
GÉNERO Y DISCAPACIDAD

N° 10

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD

Informe España 2018



FUNDACIÓN CERMI MUJERES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SALUD, CONSUMO
Y BIENESTAR SOCIAL



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL


ediciones
cinca



DIRECTORAS DE LA COLECCIÓN:

Ana Peláez Narváez
Pilar Villarino Villarino

Con el apoyo de:



PRIMERA EDICIÓN: junio, 2019

© CERMI, Fundación CERMI Mujeres, 2019

© DEL TEXTO: María Laura Serra, 2019

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: "El amor se oye más fuerte", de Ignacio Izquierdo

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autoras y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL, COORDINACIÓN TÉCNICA E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca
c/ General Ibáñez Íbero, 5A
28003 Madrid
Tel.: 91 553 22 72.
grupoeditorial@edicionescinca.com
www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-19536-2019

ISBN: 978-84-16668-79-3

DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD

Informe España 2018:
Especial relevancia en cuanto a la protección,
promoción y garantía del derecho al trabajo
digno

María Laura Serra

Delegada de Derechos Humanos de la Fundación CERMI Mujeres



FUNDACIÓN CERMI MUJERES



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
Descripción y objetivo de este informe	10
Indicadores	11
RADIOGRAFÍA INTERNACIONAL Y EUROPEA DEL 2018 SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS CON DIS- CAPACIDAD	15
Radiografía internacional	16
Jurisprudencia a España de los Órganos creados en virtud de Tra- tados de Derechos Humanos	29
Radiografía europea	33
RADIOGRAFÍA DEL 2018 SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA	37
Avances estatales	37
Avances autonómicos	41
Evaluación de los avances estatales y autonómicos	53
PROTECCIÓN, PROMOCIÓN Y GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN ES- PAÑA	55
Introducción	55
Indicadores para su valoración	58
Radiografía de España sobre el acceso y derecho al trabajo digno de las mujeres con discapacidad	63
Actuaciones estatales	64
Actuaciones autonómicas	73
Evaluación de las actuaciones estatales y autonómicas	77
España en cifras	79
Empleo de las mujeres con discapacidad	79

Tasa de actividad de las mujeres con discapacidad	81
Tasa de empleo de las mujeres con discapacidad	82
Tasa de Paro (Tasa de Desempleo) de las mujeres con discapacidad	83
Características del empleo de las mujeres con discapacidad	84
Salario de las mujeres con discapacidad	85
Salario (bruto) medio anual de las mujeres con discapacidad	86
Salario (bruto) medio por hora de las mujeres con discapacidad.	87
Tipo de jornada	92
Sector de actividad	94
El salario en relación con la educación/formación	96
Evaluación de la situación de las mujeres con discapacidad respecto al empleo y salario	98
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	113

INTRODUCCIÓN

En armonía con el “Informe España 2017: diagnóstico jurídico sobre la protección, promoción y garantía del derecho a la igualdad y de la salud y derechos sexuales y reproductivos”, la Fundación CERMI Mujeres presenta “Derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad. Informe España 2018: especial relevancia a la protección, promoción y garantía del derecho al trabajo digno”, cuya construcción, como en el anterior, se asienta en tres pilares fundamentales, el modelo social de la discapacidad con enfoque de derechos humanos, la interseccionalidad y la igualdad.

Los informes de derechos humanos de la Fundación CERMI Mujeres (FCM) pretenden dar visibilidad a la situación de las mujeres y niñas con discapacidad en España respecto a la protección, promoción y garantía de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Las mujeres y niñas con discapacidad se encuentran con una realidad en la que los distintos dominios de poder, incluido el gobierno, las Cortes Generales y la administración de justicia, organizan sus funciones a partir de estándares patriarcales, sexistas y capacitistas, una visión parcial respecto a quienes son sujeto de derechos y respecto a cómo está construida la estructura humana.

En este aspecto, la FCM, como organización sin ánimo de lucro que se crea a finales de 2014, plantea abrir un espacio para que las voces de las mujeres y niñas con discapacidad sean escuchadas desde un enfoque integral de derechos humanos. Estos informes anuales representan uno de esos espacios. A través de sus voces, la FCM define como objetivo general favorecer las condiciones para que las mujeres y niñas con discapacidad puedan disfrutar plenamente de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones que las demás personas.

El propio Estado, a través de sus instituciones sociales, y el sistema de justicia, a través de sus prácticas organizacionales, muchas veces terminan desprotegiendo a las mujeres y niñas con discapacidad. Estos sistemas actúan sobre la base del fuerte arraigo de estereotipos nocivos cuya normalización exige a las mujeres y niñas con discapacidad, ajustarse a roles sociales asignados de acuerdo con las expectativas de las instituciones y esquemas conceptuales dominantes.

Descripción y objetivo de este informe

El informe pretende dar visibilidad a la situación de las mujeres y niñas con discapacidad en España respecto a la protección, promoción y garantía de sus derechos humanos y libertades fundamentales, con especial relevancia en el derecho al trabajo digno.

En este aspecto, el informe parte de lo más general a lo más particular. De manera general, fotografía los avances internacionales y europeos del 2018 que impactaron de lleno en las mujeres y niñas con discapacidad. Repasa y hace un análisis final de la legislación estatal y autonómica más relevante del 2018 relativa a los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad y, que, en busca de una justicia social, abraza en muchos casos la igualdad substantiva, la interseccionalidad y, elabora mecanismos para luchar contra la discriminación y la desigualdad social en las mujeres con discapacidad. Por último, y en consonancia con el 8 de marzo del 2019, el informe realiza un trabajo de investigación sobre la situación real y actual de las mujeres con disca-

pacidad en relación al acceso y derecho al trabajo digno. Los motivos de esta huelga, como todas desde hace décadas, son muchos y diversos. Las mujeres somos diversas y los ejes de opresión son variados. Las aristas acordadas para este 8 de marzo tienen conexión con lo laboral, la educación, los cuidados y el consumo. Así, sobre el acceso y derecho de las mujeres con discapacidad a un trabajo digno, este informe tiene tres grandes denuncias (falta de acceso al empleo; desigualdad en el salario y, precarización laboral) cuyo contenido debe expandirse en forma de eco a los receptores de este informe (gobierno, poder legislativo a través de sus Cortes Generales, sistema de justicia, movimiento asociativo y sociedad en general) ya que éstas representan las voces de las mujeres con discapacidad.

Indicadores

Al igual que en el Informe 2017, este se construye teniendo en consideración la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible aprobada por Asamblea General de la ONU en el año 2015¹, junto al Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/71/313 E/CN.3/2018/2). La Agenda 2030 es inclusiva a todas las personas con discapacidad y los Estados han prometido en ella no dejar a nadie atrás, reconociendo que la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas son cruciales para avanzar en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En tal sentido, se utilizan transversalmente los indicadores establecidos en el Marco de indicadores mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En concreto, se utiliza el indicador de la meta 5.1 de los ODS y los indicadores de la meta 8.5.

¹ Asamblea General (2015). Proyecto de resolución remitido a la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015 por la Asamblea General en su sexagésimo noveno período de sesiones. “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. A /70/L.1. Septiembre 2015.

El Objetivo 5 busca poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas en todo el mundo; eliminar todas las formas de violencia; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública; asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos. Este objetivo, junto a sus metas se puede lograr si, y solo si, se pone fin a la violencia y la discriminación hacia las mujeres y niñas con discapacidad o hacia las mujeres con niñas o niños con discapacidad, para garantizar que ambas no sean excluidas de la sociedad y sean tratadas en igualdad de condiciones². En concreto, la meta con la que trabaja este informe (5.1) establece que se debe de poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

El Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas. En particular, el Objetivo 8.5 establece que de aquí a 2030, se debe de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos/as los/las jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. España no logra allanar el camino a cumplir con la meta 8.5 de los ODS. Para ello, es imprescindible que logre de manera efectiva y eficaz revertir la situación de desempleo e inactividad y garantizar trabajo digno, en todos los aspectos, a todas las mujeres con discapacidad. Si no logra revertir esta situación, sumada a la situación de desigualdad salarial tan extrema de las mujeres con discapacidad que ya tienen trabajo (la minoría de ellas), la meta queda muy lejos de ser alcanzada.

La Agenda 2030, advierte que la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso

² Véase la Guía relativa a la Agenda 2030 y su inclusión de las personas con discapacidad, elaborada por International Disability and Development Consortium (IDDC) y the International Disability Alliance (IDA) (2016) *The 2030 Agenda — The inclusion of Persons with Disabilities: Comprehensive Guide*.

respecto de todos los Objetivos y metas. Los países en alianza se comprometieron en esta Agenda a trabajar “para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional”. Mediante los Objetivos y metas, se pretende eliminar para el año 2030 todas las formas de discriminación y violencia contra todas las mujeres y las niñas.

Como en el primer informe, la Fundación CERMI Mujeres insiste que a escala nacional se necesita una coordinación mutua y que los mecanismos a implementar en pos de la Agenda 2030 tengan en cuenta a todas las personas con discapacidad, incluidas las mujeres y niñas. Al hacerlo, las consultas y participaciones de las propias mujeres y niñas con discapacidad y sus organizaciones representativas son cruciales. Este informe pretende ser la puerta a una alianza entre el movimiento asociativo en general y de movimientos representativos de mujeres y niñas con y sin discapacidad y, el sistema de justicia y el gobierno, a fin de conseguir en España una igualdad sustantiva y transformativa para todas las mujeres y niñas con discapacidad, con una verdadera justicia social donde sean libres de toda forma de discriminación y verdaderamente emancipadas de toda subordinación.

RADIOGRAFÍA INTERNACIONAL Y EUROPEA DEL 2018 SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD

¿Qué pasó en el ámbito internacional y europeo durante el año 2018 en cuanto a la protección, promoción y garantía de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad?

A escala internacional y europea, el año 2018 fue un año movilizador para la protección, promoción y garantía de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad.

La elección de Ana Peláez, como miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (en adelante, Comité de la CEDAW), sin duda marca un antes y un después en el ámbito internacional de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas. Ana Peláez ha sido la primera mujer con discapacidad que integra, en 37 años, el Comité CEDAW. Su experiencia y su trayectoria nacional e internacional en materia de derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad es garantía de que en el Comité de la CEDAW se dará visibilidad a las mujeres y niñas con discapacidad y a todas las mujeres y niñas que se encuentran en los márgenes de la sociedad. Es, sin duda, uno de los hitos internacionales del año 2018.

Planes, acciones y jurisprudencia de órganos de Tratados de Derechos Humanos que ofrecen mecanismos y herramientas para poder terminar con toda forma de violencia contra las mujeres y niñas con discapacidad, la discriminación interseccional, la participación política de las mujeres con discapacidad y la necesidad de utilizar adecuadamente los recursos para el adelanto y potenciación de las mujeres y niñas con discapacidad, son algunas de las cuestiones más relevantes a nivel internacional y europeo este 2018. Sin querer hacer aquí un análisis exhaustivo, se ha decidido presentar los avances de manera descriptiva, realizando al final un análisis general de todas ellas.

Radiografía internacional

Resolución aprobada por la Asamblea General el 17 de diciembre de 2018. Trata de mujeres y niñas. A/RES/73/146. 18 de enero de 2019

Esta Resolución de la Asamblea General condena una vez más la trata de personas, especialmente de mujeres, niñas y niños y resalta en su preámbulo la “necesidad de incorporar un enfoque que preste atención al género y a la edad, teniendo en cuenta las necesidades específicas de las mujeres y las niñas con discapacidad, en todas las medidas destinadas a combatir la trata de personas”. Se reconoce que todavía queda un camino a recorrer en lo concerniente a la prevención, combate, protección y asistencia a las víctimas y para eso señala hace falta, entre otras cuestiones, mejorar la reunión de datos desglosados por distintas características, entre ellas, la discapacidad.

La Asamblea General en esta Resolución, reconoce que la discriminación “interrelacional” puede fomentar por sí misma la trata de personas. En este documento, la Asamblea General exhorta a los Estados a que tomen medidas preventivas eficaces y para luchar contra la trata de personas y, entre otras cuestiones, “exhorta a los Gobiernos a que consoliden las medidas encaminadas a lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas, entre otras cosas, facilitando su participación y liderazgo en la sociedad, concretamente mediante la educación, el empoderamiento económico y la promoción del aumento del número de mujeres en funciones decisorias en los sectores pú-

blico y privado, a que adopten otras medidas apropiadas para hacer frente al número cada vez mayor de mujeres sin hogar o que viven en viviendas inadecuadas, a fin de reducir su vulnerabilidad a la trata, y a que, a ese respecto, mejoren la recogida y el uso de datos desglosados por sexo [/género], edad y discapacidad para fundamentar esas medidas.”

Resolución aprobada por el Consejo de Derechos Humanos el 23 de marzo de 2018. Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad y derecho de las personas con discapacidad a acceder a la justicia. A/HRC/RES/37/22. 6 de abril de 2018

Esta resolución, aprobada por el Consejo de Derechos Humanos relativa a la Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad y al derecho de las personas con discapacidad de acceder a la justicia, pone de relieve que el goce de la igualdad y la no discriminación y el derecho a un acceso efectivo a la justicia en igualdad de condiciones con las demás personas están estrechamente vinculados al disfrute de todos los derechos humanos por las personas con discapacidad. Así, la resolución enfatiza la situación de las mujeres y niñas con discapacidad y, se muestra “profundamente preocupado porque las niñas y mujeres con discapacidad de todas las edades sean objeto de formas múltiples, agravadas o interrelacionadas de discriminación que afectan a su disfrute de los derechos humanos, en particular a su capacidad de acceder a la justicia en igualdad de condiciones con las demás personas, y porque esas formas de discriminación se deriven de estigmas y estereotipos nocivos basados en el género y la discapacidad, y teniendo presente el riesgo de segregación, violencia y abusos, incluidos la violencia y los abusos sexuales, contra las mujeres y las niñas con discapacidad, también en el hogar, en el seno de la familia, en las instituciones y por parte de proveedores/as de servicios de apoyo”.

A partir de esta preocupación, la Asamblea General exhorta a los Estados a que adopten medidas eficaces y apropiadas para eliminar todos los obstáculos que impidan tener un acceso efectivo a la justicia en igualdad de condiciones y a que garanticen el pleno disfrute de la igualdad y la no discriminación, a través de, entre otras cuestiones, la adopción de medidas apropiadas para eli-

minar todas las situaciones de discriminación por razón de género contra las mujeres y las niñas con discapacidad de todas las edades, que son más vulnerables a la violencia, los abusos, la discriminación y los estereotipos negativos.

En relación con las mujeres y niñas con discapacidad, la Asamblea General “insta a los Estados a que adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres y las niñas con discapacidad y a que promuevan la igualdad de género a fin de garantizar la igualdad en el goce de sus derechos, en particular a la igualdad y a la no discriminación y al acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás personas. Insta también a los Estados a que adopten todas las medidas apropiadas para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de sexo [/género] y/o deficiencia, garantizando el acceso a la justicia y a mecanismos de rendición de cuentas y vías de reparación para conseguir la aplicación y el cumplimiento efectivos de las leyes destinadas a prevenir y eliminar la discriminación y la violencia contra las mujeres y las niñas con discapacidad.”

A fin de construir un camino de justicia social e igualdad substantiva, es necesario que las Cortes Generales, la administración de justicia y el ejecutivo, tengan en consideración esta Resolución, junto con la del año pasado respecto a la implementación de la CDPD y su Protocolo opcional en cuanto a la situación de las mujeres y niñas con discapacidad y al informe del 2017 del Secretario General, respecto a la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad y la situación de la CDPD y su Protocolo Facultativo. Estos dos últimos, analizados en el informe sobre derechos humanos de la FCM del 2017.

Recomendación general núm. 37 sobre las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres en el contexto del cambio climático. Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. CEDAW/C/GC/37. 13 de marzo de 2018

En esta Recomendación, el Comité de la CEDAW explica que, para las mujeres en los márgenes de la sociedad, incluidas las mujeres con discapacidad,

las consecuencias de los desastres y cambios climáticos son desproporcionadas en comparación con los hombres u otras mujeres, enfrentando mayores riesgos, problemas y repercusiones.

De manera específica, el Comité de la CEDAW dice que “las mujeres y las niñas con discapacidad corren un riesgo especial de sufrir violencia por razón de género y explotación sexual durante los desastres y después de ellos, debido a la discriminación por las limitaciones físicas y las barreras para la comunicación, y debido a la falta de acceso a los servicios e instalaciones básicos”.

El Comité establece que hay varias disposiciones y principios transversales de la CEDAW que son de vital importancia para abordar la reducción del riesgo de desastres y al cambio climático con perspectiva de género. En particular, el Comité expresa que se debe de respetar el principio de igualdad y no discriminación, la participación y el empoderamiento y el acceso a la justicia. Sobre este último, el Comité señala que “el reconocimiento de una capacidad jurídica idéntica a la del hombre e igual para los diferentes grupos de mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad y las mujeres indígenas, así como la igualdad de acceso a la justicia, constituyen elementos esenciales de las estrategias y políticas relacionadas con los desastres y el cambio climático”.

En coincidencia con la Agenda 2030, el Comité señala la importancia de la evaluación y recopilación de datos. Así, manifiesta que “las dimensiones de género de la reducción del riesgo de desastres y los efectos del cambio climático no se entienden bien. La limitada capacidad técnica a nivel nacional y local ha dado lugar a la falta de datos desglosados por sexo, edad, discapacidad, origen étnico y ubicación geográfica, lo que sigue impidiendo la formulación de estrategias apropiadas y específicas para la reducción del riesgo de desastres y la respuesta al cambio climático.”

Bajo este presupuesto, el Comité recomienda que los Estados deben de establecer o detectar los mecanismos nacionales y locales existentes para reunir, analizar, gestionar y aplicar datos desglosados por sexo, edad, discapacidad, origen étnico y región. “Esos datos deben ponerse a disposición del público y

utilizarse para informar la legislación, las políticas, los programas y los presupuestos nacionales y regionales con perspectiva de género relacionados con el riesgo de desastres y la resiliencia al cambio climático”.

En el aspecto de desarrollo de la capacidad y acceso a la tecnología, el Comité tiene en cuenta la accesibilidad universal para todas las personas, incluidas las mujeres con discapacidad, promoviendo tecnologías de comunicación fiable, rentable y accesible.

En definitiva, el Comité de la CEDAW en esta recomendación tuvo muy presente a las mujeres en los márgenes de la sociedad, incluidas las mujeres con discapacidad, y las situaciones únicas que se pueden presentar en situaciones de desastres y cambio climático.

Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. CRPD/C/GC/6. 26 de abril de 2018

El Comité de la CDPD publicó esta Observación con la finalidad general de aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con la no discriminación y la igualdad, consagradas en el Artículo 5 de la CDPD (Igualdad y no discriminación).

A diferencia de otras observaciones anteriores de este Comité, esta hace referencia a la discriminación interseccional de una forma comprensible y acabada. Lo cual tiene un impacto positivo en las mujeres y niñas con discapacidad ya que es la forma de discriminación que más frecuentemente experimentan y la que los Estados, como España, menos capacidad de acción tienen ante ella.

Además de aclarar conceptos clave en el derecho a la igualdad que impactan en todas las personas, incluidas las mujeres y niñas con discapacidad, el Comité de la CDPD insiste como en otras observaciones, en las obligaciones de los Estados partes a respetar, proteger y hacer efectivo el derecho de todas las personas con discapacidad a la igualdad y la no discriminación y en las ejempli-

ficaciones que brinda respecto a modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación, hace hincapié en la esterilización de mujeres y niñas con discapacidad sin su consentimiento.

Respecto al Artículo 6 de la CDPD, en esta Observación el Comité señala (párrafo 36) que las mujeres y las niñas con discapacidad figuran entre los grupos de personas con discapacidad que “con mayor frecuencia experimentan discriminación múltiple e interseccional. El artículo 6 es un artículo transversal y debe tenerse en cuenta en relación con todas las disposiciones de la Convención. Aunque el término múltiples formas de discriminación solo se menciona en el artículo 6, la discriminación múltiple e interseccional puede ocurrir con cualquier combinación de dos o más motivos. El artículo 6 es un artículo vinculante sobre la igualdad y la no discriminación en el que se prohíbe la discriminación contra las mujeres y las niñas con discapacidad y se obliga a los Estados partes a promover la igualdad tanto de oportunidades como de resultados. Además, al igual que el artículo 7, debe considerarse que tiene carácter ilustrativo y no exhaustivo, y establece obligaciones en relación con los dos ejemplos destacados de discriminación múltiple e interseccional.”

Esta consideración del Comité en cuanto a las obligaciones que los Estados tienen respecto a atacar las discriminaciones que las mujeres y niñas enfrentan en la sociedad, está transversalizada en toda la observación, sin dejar atrás situaciones de riesgo y emergencias humanitarias.

Informe del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica. Consejo de Derechos Humanos, Tema 3 de la agenda Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo. A/HRC/38/46. 14 de mayo de 2018

El Grupo de trabajo de Naciones Unidas sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica no menciona específicamente en este informe a las mujeres con discapacidad durante su informe y conclusiones, sin embargo, expresa que las mujeres que hacen frente a formas

múltiples e interrelacionadas de discriminación padecen la desigualdad en un grado aún mayor. Las mujeres con discapacidad se deben de incluir en esta afirmación. El Grupo de Trabajo también explica que “la persistente existencia de la discriminación directa e indirecta, tanto visible como invisible, es la causa de que las mujeres estén rezagadas en prácticamente todos los indicadores del progreso humano”.

Otro aspecto importante que este Grupo de Trabajo señala está referido al reconocimiento de la interdependencia de la igualdad en todos los ámbitos de la vida y lo esencial que significa en las mujeres a fin de alcanzar una igualdad plena y duradera. El Grupo de Trabajo, en este aspecto indica que las medidas aisladas o sectoriales que se centran en los aspectos menos controvertidos son inapropiadas para atajar las causas fundamentales de la discriminación persistente. Algo de lo que la FCM viene insistiendo a lo largo del tiempo y, sobre todo, en el informe de derechos humanos del 2017.

Las recomendaciones del Grupo de Trabajo tampoco tratan de manera particular la situación de las mujeres con discapacidad, pero por regla general y mediante esfuerzo interpretativo, las recomendaciones deben ser tenidas en cuenta como referidas a todos los grupos sociales de mujeres, incluidos aquellos en los márgenes sociales, como el de las mujeres y niñas con discapacidad.

Algunas de las recomendaciones a los Estados que tienen impacto en las mujeres y niñas con discapacidad, y que España debería de llamarse a la atención, ya que además la mayoría están en línea con la Agenda 2030, son las siguientes: “[Derogar] todas las leyes y prácticas discriminatorias, entre ellas las que discriminan a las mujeres por motivos tradicionales, culturales o religiosos y las leyes que penalizan exclusiva o desproporcionadamente las acciones o los comportamientos de las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta las formas múltiples e interrelacionadas de discriminación sufridas por muchas mujeres y niñas; [Seguir] promoviendo y protegiendo el principio fundamental de que todos los derechos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí; [Garantizar] el derecho de las mujeres a tomar decisiones

sobre su propio cuerpo y a recibir educación sexual integral para que puedan disfrutar de su derecho a la salud sexual y reproductiva, incluido un acceso seguro, legal y asequible a métodos anticonceptivos y a la interrupción del embarazo; [Establecer] la paridad, en particular mediante la adopción de medidas especiales de carácter temporal, para garantizar la igualdad de representación de las mujeres en la adopción de decisiones y el liderazgo en los ámbitos público, político y económico; [Elaborar] estrategias para aumentar el acceso de las mujeres al trabajo decente y conseguir la igualdad de remuneración; [Establecer] niveles mínimos de protección social para el trabajo asistencial, lo cual facilitaría la participación de las mujeres en las actividades económicas y sociales en condiciones de igualdad con los hombres; [Instituir] medidas de lucha contra las normas sociales discriminatorias y los estereotipos nocivos sobre el cuerpo, el papel y la capacidad de las mujeres y las niñas”.

Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias acerca de la violencia en línea contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos. A/HRC/38/47. 18 de junio 2018

En este informe la Relatora Šimonović, analiza la violencia en línea y la violencia facilitada por las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) contra las mujeres y las niñas desde la perspectiva de los derechos humanos.

El informe introduce conceptos de distintos tipos de violencia facilitada por las TIC.

El informe aborda la discriminación interseccional como algo general y no como algo excepcional y, explica que las mujeres que se definen de formas múltiples suelen ser destinatarias de ataques en línea sobre la base de una combinación de estos factores, como la discriminación racial y el discurso de odio.

“Algunos grupos de mujeres, como las mujeres pertenecientes a minorías étnicas y las mujeres indígenas, las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero,

las mujeres con discapacidad y las mujeres de grupos marginados, entre otros grupos de mujeres, son especialmente objeto de violencia facilitada por las TIC.”

La Relatora es contundente cuando afirma que “los Estados tienen la obligación de derechos humanos de garantizar que tanto los agentes estatales como los no estatales se abstengan de incurrir en todo acto de discriminación o violencia contra la mujer. Los Estados tienen una responsabilidad directa con respecto a la violencia perpetrada por los agentes del propio Estado. También tienen obligaciones de diligencia debida a fin de prevenir, investigar y castigar los actos de violencia contra la mujer cometidos por empresas privadas, como los intermediarios de Internet, de conformidad con el artículo 2 e) de la CEDAW. El artículo 4 c) de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer insta a los Estados a proceder con la debida diligencia a fin de prevenir, investigar y castigar todo acto de violencia contra la mujer.”

Además, hay que tener en cuenta a la CDPD, cuyo Artículo 16.1 (leído junto al Artículo 4 de la CDPD de obligaciones generales y junto a los Artículos 5 y 6 de la CEDAW referidos a la eliminación de estereotipos nocivos contra las mujeres y al tráfico de mujeres y a su explotación) explícitamente obliga a los Estados partes a adoptar todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para contra todas las formas de explotación, violencia y abuso.

Este mismo Artículo de la CDPD (16.2) toma en cuenta los apoyos y la asistencia que las personas con discapacidad, incluidas mujeres y niñas, requieran en estas situaciones. Así, la CDPD indica que el Estado debe de garantizar medidas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso. En definitiva, exhorta a los Estados que en los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

Además, este artículo habla de la importancia de la detección, investigación y juzgamiento del caso de violencia, lo que no escapa a las situaciones de violencia facilitada por las TIC.

Informe anual de la Relatora sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sobre el derecho a la salud. A /73/161. 16 de julio de 2018

El informe subraya los diversos desafíos que afrontan las personas con discapacidad para el disfrute de su derecho al más alto nivel posible de salud, y proporciona orientación a los Estados sobre cómo promover la atención de salud basada en los derechos humanos.

El informe se construye a partir del aporte de personas expertas y consultoras de Naciones Unidas y del análisis de las respuestas a un cuestionario que la Relatora envió a Estados partes, instituciones de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil, incluidas organizaciones que representan a personas con discapacidad.

En concordancia con lo expuesto en el informe de derechos humanos de FCM del 2017, la Relatora explícitamente señala que mujeres y las niñas con discapacidad también han reportado que sus necesidades y expectativas no son cumplidas por los servicios prenatales y ginecológicos. En este aspecto de salud, el informe se hace eco de varios estudios empíricos que permiten afirmar que las mujeres con discapacidad tienen limitado el acceso a servicios de detección del cáncer.

El informe hace hincapié en los estigmas y estereotipos como las mayores barreras en el acceso a la salud. Como se concluyó en el informe de derechos humanos de FCM del 2017, la Relatora afirma que existen barreras en la atención primaria y que la estigmatización en general lleva a actitudes hostiles entre proveedores de servicios de la salud. En este aspecto, el informe resalta que esto limita la atención en lo concerniente a la salud sexual y reproductiva de niñas y mujeres jóvenes con discapacidad. En este aspecto, la Relatora continúa diciendo que las personas con discapacidad, sobre todo las mujeres y niñas,

enfrentan serias violaciones a sus derechos humanos en lo que tiene que ver con la salud y derechos sexuales y reproductivos. Confirma que a menudo se les impide tomar decisiones autónomas y son expuestas con regularidad a situaciones de violencia, abuso y prácticas nocivas, incluyendo contracepción forzosa, aborto forzoso y esterilización forzosa, todos temas abordados en el informe de derechos humanos de la FCM del 2017 respecto a España. La Relatora explicita que es en las mujeres con discapacidad psicosocial e intelectual en las que prevalece este tipo de situaciones. Otra cuestión que también coincide con el análisis realizado en el informe de derechos humanos del 2017 en España de la FCM es que las mujeres con discapacidad que se convierten en madres corren el riesgo de que el Estado o sus propias familias le quiten la custodia. Tener un/a tutor/a o ser institucionalizada, informa la Relatora, incrementa estar sujeta a cualquiera de estas prácticas.

En cuanto a la discriminación múltiple e interseccional y al acceso y derechos sexuales y reproductivos, la Relatora concluye que las mujeres con discapacidad siempre tienen menos acceso a servicios y programas de salud que las mujeres sin discapacidad y los hombres con discapacidad. Además, experimentan cuidados de salud y cuidados preventivos de menor calidad. Del mismo modo, tienen una mayor probabilidad de estar sometidas a situaciones de violencia, abuso y abandono y experimentar violaciones de derechos humanos en el ejercicio de sus derechos y salud sexual y reproductiva. Las mujeres con mayores o severas “deficiencias” tienen mayores posibilidades de enfrentarse con sus necesidades insatisfechas y con violaciones a sus derechos humanos en los entornos sanitarios.

El informe es de gran impacto para las mujeres y niñas con discapacidad en general y el hecho de que las conclusiones coincidan en su mayoría con la situación que las mujeres y niñas con discapacidad enfrentan en España, debe funcionar como un llamado a la atención de a los actores políticos y a la administración de justicia española.

Observación General núm. 7 sobre la participación de las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las

organizaciones que las representan, en la aplicación y el seguimiento de la Convención. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. CRPD/C/GC/7. 9 de noviembre de 2018

Esta Observación del Comité de la CDPD aclara las obligaciones de los Estados a través de la CDPD respecto a la participación de las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan. En concreto, las obligaciones derivadas del Artículo 4.3 y 33.3 de la CDPD. El Comité observa que los Estados deben de dar más atención en todo aspecto a la colaboración y consultas en la elaboración y aplicación de las políticas y los programas.

En la Observación se hace especial hincapié en lo concerniente a las mujeres y niñas con discapacidad y su papel en la participación. Así, el Comité entiende como organizaciones que representan a las personas con discapacidad, entre otras, a las “organizaciones de mujeres y niñas con discapacidad, que representan a las mujeres y niñas con discapacidad como grupo heterogéneo. La diversidad de mujeres y niñas con discapacidad debería comprender todos los tipos de deficiencias. Es imprescindible asegurar la participación de las mujeres y niñas con discapacidad en las consultas sobre cuestiones específicas que las afectan de forma exclusiva o desproporcionada, así como las cuestiones relativas a las mujeres y las niñas en general, como las políticas de igualdad de género”.

El Comité de la CDPD recomienda (párrafo 61) a los Estados partes que adopten criterios para financiar las actividades de consulta, a través de la asignación de fondos específicos a las organizaciones de mujeres con discapacidad, por ejemplo, a través de la “[asignación de] fondos específicos a las organizaciones de mujeres con discapacidad y de niños y niñas con discapacidad a fin de posibilitar su participación plena y efectiva en el proceso de redacción, elaboración y aplicación de leyes y políticas y en el marco de supervisión.”

El Comité en esta Observación General explica (párrafo 72) que a través de lo señalado en el 2do párrafo del Artículo 6 (medidas para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de las mujeres y las niñas con discapaci-

dad), “los Estados partes deberían alentar y facilitar el establecimiento de organizaciones de mujeres y niñas con discapacidad como mecanismo para posibilitar su participación en la vida pública, en igualdad de condiciones con los hombres con discapacidad, a través de sus propias organizaciones. Los Estados partes deberían reconocer el derecho de las mujeres con discapacidad a representarse y organizarse ellas mismas y facilitar su participación efectiva en estrecha consulta con arreglo a lo dispuesto en los artículos 4, párrafo 3, y 33, párrafo 3. Las mujeres y niñas con discapacidad también deberían ser incluidas, en igualdad de condiciones, en todos los sectores y organismos del marco de aplicación y supervisión independiente. Todos los órganos, mecanismos y procedimientos de consulta deberían tener en cuenta las cuestiones relativas a la discapacidad, ser inclusivos y garantizar la igualdad de género.”

El Comité continúa diciendo (párrafo 73) que “las mujeres con discapacidad deberían formar parte de la dirección de las organizaciones de personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con los hombres con discapacidad, y tener su propio espacio y atribuciones en las organizaciones coordinadoras de personas con discapacidad, a través de una representación paritaria, comités de mujeres, programas de empoderamiento, etc. Los Estados partes deberían velar por la participación de las mujeres con discapacidad, incluidas las mujeres objeto de cualquier modalidad de tutela o institucionalizadas, como requisito previo en el diseño, la aplicación y el seguimiento de todas las medidas que afectan a sus vidas. Las mujeres con discapacidad deberían poder participar en los procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones que repercutan de forma exclusiva o desproporcionada en ellas, y en los derechos de las mujeres y las políticas de igualdad de género en general, por ejemplo, las políticas sobre salud y derechos sexuales y reproductivos, y todas las formas de violencia de género contra la mujer.”

Respecto a la aplicación nacional, el Comité es consciente de las dificultades que los Estados tienen para aplicar el derecho de las personas con discapacidad a ser consultadas e integradas en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de leyes y políticas de aplicación de la CDPD y, al respecto, señala que los Estados deben de, entre otras medidas, colaborar con las organizaciones

de personas con discapacidad que representan a las mujeres y niñas a fin de garantizar su participación directa en todos los procesos de adopción de decisiones en el ámbito público, en un entorno seguro, sobre todo en lo que atañe a la elaboración de políticas relativas a los derechos de las mujeres y la igualdad de género, y la violencia de género, comprendiendo la violencia sexual y abusos sexuales. Además, señala el Comité, el proceso de consulta atañe todas aquellas situaciones que les afecten, incluyendo las situaciones de riesgo y emergencias humanitarias, proporcionándoles plazos razonables y realistas para que presenten sus opiniones y facilitándoles financiación y apoyo suficientes.

Jurisprudencia a España de los Órganos creados en virtud de Tratados de Derechos Humanos:

Comité de los Derechos del Niño. Observaciones finales sobre los informes periódicos quinto y sexto combinados de España. CRC/C/ESP/CO/5-6. 5 de marzo de 2018

Tras la presentación del informe final de España, el Comité de los Derechos del Niño (conocido en sus siglas en inglés como CRC) expresó entre sus observaciones, preocupación por la persistencia de la discriminación de hecho que sufren los niños y niñas por motivos de discapacidad [entre otros motivos de discriminación]. Así, le recomienda a España que “intensifique las campañas de educación pública para combatir la estigmatización y la discriminación, particularmente contra niños y niñas de minorías étnicas, incluidos/as los niños y las niñas romaníes, los niños y las niñas de origen extranjero, los niños y las niñas solicitantes de asilo y refugiados/as y los niños y las niñas con discapacidad.”

En cuanto al respeto de las opiniones de niños y niñas, el CRC recomienda a España que emprenda “programas y actividades de concienciación para promover la participación significativa, basada en el empoderamiento, de todos los niños y niñas, a cualquier edad, en la familia, en la comunidad y en las escuelas, prestando especial atención a las niñas y a los niños desfavorecidos/as

o marginados/as;” De ello se entiende, que las niñas con discapacidad están incluidas.

El CRC hace hincapié en la necesidad de que España aplique plenamente a las cuestiones de discapacidad un enfoque basado en los derechos humanos que garantice a los niños y niñas con discapacidad la igualdad de acceso a una educación inclusiva de buena calidad en las escuelas ordinarias. El CRC no resalta las necesidades que las niñas con discapacidad tienen respecto a la garantía, protección y promoción de sus derechos humanos, sin embargo, recomienda a España que organice la reunión de datos sobre niños y niñas con discapacidad, “aumente los recursos en las escuelas ordinarias para tener en cuenta la diversidad del alumnado y formule un sistema eficiente para determinar las necesidades de apoyo individual de los niños y niñas”.

En este aspecto, el CRC recomienda a España que reciba prioridad la educación inclusiva frente a la colocación de niños y niñas en instituciones y clases especiales. Así, recomiendo que España “adopte medidas generales para abordar las diferencias existentes entre las comunidades autónomas con respecto a la transformación hacia un sistema de educación inclusivo; (...).”

También hace recomendaciones respecto a la formación que el Estado debe de impartir de manera permanente a todo el personal docente en las clases ordinarias, velando por que se presten un apoyo individual suficiente y la debida atención a los niños y niñas con dificultades de aprendizaje.

Enfatiza también en que se asegure que los niños y niñas con discapacidad tengan acceso a la atención de la salud, incluidos los programas de detección e intervención tempranas.

Uno de los aspectos importantes es la recomendación en cuanto que se emprendan campañas de concienciación dirigidas a los/las funcionarios/as gubernamentales, el público y las familias, con objeto de luchar contra la estigmatización y los prejuicios que sufren los niños y las niñas con discapacidad y de promover una imagen positiva de esos niños y de esas niñas como

titulares de derechos. A esto habría que agregarle no solo una perceptiva de género sino una visión de lo que la discriminación interseccional significa en la vida diaria de las niñas con discapacidad.

En cuanto a la Salud mental, el CRC recomienda que se promueva la formulación de una política nacional de salud mental infantil y asegure la disponibilidad de personal cualificado, incluso psiquiatras infantiles, en todo su territorio, entre otras medidas, tales como que los medicamentos psicotrópicos y psicoestimulantes se prescriban como último recurso y únicamente después de haberse llevado a cabo una evaluación individualizada del interés superior del/de la niño/a y de que se haya proporcionado información suficiente a los/las niños/as y a sus padres/madres acerca del tratamiento médico, sus posibles efectos secundarios y otras alternativas no médicas.

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR). Observaciones finales sobre el sexto informe periódico de España. E/C.12/ESP/CO/6. 25 de abril de 2018

Estas observaciones exhaustivas por parte de este Comité desnudan a España en la desprotección de derechos humanos hacia las personas en general y hacia las mujeres y niñas con discapacidad en particular, poniendo en alerta a España para que implemente medidas que garanticen los derechos económicos sociales y culturales de su población.

El rigor de las observaciones del CESCR en estas observaciones pasa varios temas: justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales, disparidades regionales dentro de España, medidas de autoridad y recursos que se dispone, no discriminación, desempleo, brecha salarial entre hombres y mujeres, condiciones de trabajo, derechos sindicales, seguridad social, pobreza, el derecho a una vivienda, desahucios, migrantes y solicitantes de asilo, derecho a la salud, incluida la salud sexual y reproductiva, derecho a la educación y derechos culturales. Todas estas observaciones impactan de alguna manera u otra en las mujeres con discapacidad en España. Lo concerniente con el derecho al trabajo digno y sus implicados, serán analizados en el apartado especial sobre el derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad.

Una de las cuestiones a resaltar de estas Observaciones finales es que ponen de relieve las medidas de austeridad que el Estado ha implantado. El CESCR Insta a España que sean aplicadas con carácter temporal, necesario, proporcionado y no discriminatorio, respetando el contenido esencial de los derechos, a fin de que no afecten en forma desproporcionada los derechos de las personas y grupos más desfavorecidos y marginados. En ese sentido, le recomienda que realice una evaluación exhaustiva de los efectos de tales medidas en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, en particular de las personas y grupos desfavorecidos, entre quienes se encuentran las mujeres con discapacidad.

En cuanto a la no discriminación, el Comité realiza un análisis a la Ley núm. 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y, como lo señaló la FCM en su informe del 2017, observa lo incompleto de esta ley que “no protege contra formas de discriminación múltiples ni prevé salvaguardas procesales y sancionatorias adecuadas, por lo cual el Estado no cuenta con una ley integral contra la discriminación.” En tal sentido, el Comité “insta a que España adopte una ley integral de no discriminación que garantice una protección suficiente, y que, entre otras cosas incluya explícitamente todos los motivos de discriminación prohibidos que se enumeran en el artículo 2, párr. 2 del Pacto; defina la discriminación múltiple, así como la discriminación directa e indirecta, de acuerdo a las obligaciones que incumben al Estado parte en virtud del Pacto; prohíba la discriminación tanto en el ámbito público como en el privado; e incorpore disposiciones que permitan obtener reparación en casos de discriminación, inclusive por medios judiciales y administrativos. Asimismo, le recomienda que redoble sus esfuerzos para prevenir y combatir la persistente discriminación, en particular contra personas gitanas y romaníes, las personas con discapacidad, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo, incluso llevando a cabo campañas de sensibilización, a fin de garantizarles el pleno ejercicio de los derechos reconocidos por el Pacto.”

En cuanto al derecho a la salud sexual y reproductiva, la Observación de este Comité coincide con la realizada por el informe de derechos humanos del 2017 de la FCM en cuanto a la preocupación de que la Ley Orgánica 11/2015,

de 21 de septiembre, para reforzar la protección de las menores y mujeres con capacidad modificada judicialmente en la interrupción voluntaria del embarazo, sea un obstáculo al acceso al aborto por parte de las (...) mujeres con discapacidad al exigir el consentimiento expreso de sus representantes legales (art. 12) y recomienda al Estado que considere “eliminar el requisito de contar con el consentimiento del/de la representante legal para que (...) las mujeres con capacidad modificada judicialmente puedan acceder a la interrupción voluntaria del embarazo”.

La Observación habla además del derecho a una vivienda adecuada y la austeridad que el Estado tiene en relación a este derecho cuyas medidas afectan de manera directa y negativa por sobre las mujeres con discapacidad.

Radiografía europea

Consejo de la Unión Europea (conocido también como Consejo, Consejo de Ministros y Consilium):

Secretaría General del Consejo de la Unión Europea. Conclusiones sobre la aplicación del II Plan de Acción de la UE en materia de Género en 2017: reforzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la acción exterior de la UE. 14027/18. Bruselas, 26 de noviembre de 2018

La Secretaría General del Consejo de la UE señala que, a pesar de los avances en la consecución de la igualdad, continúa una desigualdad entre regiones y dentro de cada país. Se hace eco de las exclusiones y discriminaciones sistemáticas a las niñas y mujeres. Agrega que el nivel de participación política de las mujeres continúa siendo bajo en numerosos países y que a diario se cometen violaciones y abusos constantes, en algunos casos sin precedentes, de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. En concreto, respecto a las mujeres y niñas con discapacidad, el Consejo “pide a todos los actores de la UE, entre ellos los Estados miembros, que sigan comprometidos a prevenir, combatir y enjuiciar todas las formas de violencia sexual y de género (...). Además, destaca la necesidad de asistir a las víctimas y recuerda que la UE se ha compro-

metido a prevenir, combatir y enjuiciar todas las formas de violencia sexual y de género, también contra los hombres y los niños, sin que exista discriminación por la orientación sexual o la identidad de género de la persona afectada. La violencia sexual y la de género son causa y consecuencia de la desigualdad de género. Debe prestarse especial atención a las mujeres y las niñas que se enfrentan a múltiples formas concurrentes de discriminación, como las migrantes, las refugiadas y las mujeres y las niñas con discapacidad.”

Comité Económico y Social Europeo (CESE):

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La situación de las mujeres con discapacidad.” Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo. Parlamento Europeo, 3 de abril del 2018. 2018/C 367/04

“En el presente dictamen se pide a la UE que, junto con todos sus Estados miembros, aplique la CDPD, las recomendaciones de la UE recibidas del Comité de la CDPD con respecto a las mujeres y las niñas con discapacidad del 2015 y la Observación General nro. 3 sobre el artículo 6 de la CDPD” Se señala que la UE y sus Estados miembros deben de tener en el plazo inmediato un plan de actuación, un calendario y recursos para la aplicación de la CDPD.”

El dictamen, además de recordar las recomendaciones del Comité de la CDPD a la propia UE y a sus Estados miembros, junto con la Observación General ya mencionada, recuerda que todos los Estados miembros de la UE también son parte de la CEDAW y enfatiza que las mujeres y las niñas con discapacidad también deben disfrutar plenamente y ser incluidas en los esfuerzos nacionales de aplicación de esta Convención.

Con estos presupuestos y, considerando que (párrafo 4.1) la “UE y sus Estados miembros carecen actualmente de un marco jurídico sólido para proteger, promover y garantizar todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas con discapacidad, se pide a la UE y sus Estados miembros que incluyan una perspectiva de discapacidad en su próxima estrategia, políticas y programas sobre igualdad de género, y una perspectiva de género en sus estrategias sobre

discapacidad, incluida su futura Estrategia Europea sobre Discapacidad 2020-2030 y el Pilar Europeo de Derechos Sociales.”

En consonancia con la Observación General número 7 del Comité de la CDPD, el Comité Económico y Social Europeo en este dictamen señala (párrafo 4.2) que “la UE y sus Estados miembros no consultan ni financian lo suficiente a organizaciones que representan a las mujeres y las niñas con discapacidad. Deben adoptarse las medidas necesarias a nivel tanto europeo como nacional para entablar un diálogo estructurado con una línea presupuestaria independiente y suficiente para garantizar una consulta significativa a las personas con discapacidad, incluidas las mujeres, las niñas y los niños con discapacidad, y su participación a través de sus organizaciones representativas en la aplicación y el seguimiento de la CDPD.”

Un aspecto importante de este dictamen, y un pedido constante también de las organizaciones de mujeres y niñas con discapacidad, es el requerimiento de que los órganos creados en virtud de los Tratados de Derechos Humanos de la Unión Europea y los Estados miembros, que en incluyan automáticamente información sobre las mujeres con discapacidad en sus informes periódicos. Esta práctica debe extenderse a todas las instituciones dedicadas a la defensa de los derechos humanos, tanto a nivel europeo como nacional, incluidas las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias, las mujeres en general y las mujeres y niñas con discapacidad.

Los datos y la reunión de los mismos es otro de los tantos aspectos que este dictamen señala (párrafo 4.4): “tanto a nivel de la Unión como nacional, las cuestiones relativas a las mujeres y las niñas con discapacidad deben incorporarse en la recopilación de datos y estadísticas específicos por género y edad, así como en las series estadísticas y encuestas existentes, de conformidad con los principios de la CDPD. Para guiar la planificación de políticas, debería establecerse un mecanismo para supervisar los avances y financiar la recopilación de datos, estudios e investigaciones sobre las mujeres y las niñas con discapacidad y la discriminación interseccional que sufren, también por parte de los grupos más marginados de la sociedad como los provenientes de minorías étnicas”

nicas o religiosas. Todas las investigaciones sobre los derechos de las personas con discapacidad deben tener en cuenta la perspectiva de género, y la investigación sobre las mujeres y las niñas debe integrar la perspectiva de la discapacidad.”

La discriminación interseccional, la historia construida en base a prejuicios y estereotipos y la utilización de los instrumentos de financiación, son otros aspectos que el dictamen enfatiza, lo cual alerta al Estado español, como estado miembro de la UE, con respecto a las actuaciones sobre protección, garantía y promoción de derechos humanos y libertades fundamentales de mujeres y niñas con discapacidad.

En las observaciones específicas, el dictamen comienza con la violencia, señalando que la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014) estimó que las mujeres y las niñas con discapacidad tienen entre tres y cinco veces más probabilidades de ser víctimas de violencia. Y, señala que la legislación europea y nacional sobre la prevención de la explotación, la violencia y el abuso, a menudo no presta atención a las mujeres y las niñas con discapacidad.

También menciona como observación específica lo relacionado a la salud y derechos sexuales y reproductivos, incluido el respeto del hogar y la familia, coincidiendo en mayor medida, con lo establecido por el informe del 2017 de la FCM sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad.

La educación y formación, el empleo, cuyas observaciones serán analizadas detenidamente en otro apartado del informe y, la participación en la vida política y pública son otras de las observaciones específicas que realiza el presente dictamen.

RADIOGRAFÍA DEL 2018 SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES Y NIÑAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Avances estatales

En el plano estatal se ha avanzado y se han ido incorporado en el año 2018 leyes y planes estratégicos en materia de los derechos humanos y libertades fundamentales con impacto en las mujeres y niñas con discapacidad. Estas incorporaciones se analizan teniendo en consideración los pilares que construyen este informe y, en consecuencia, la CEDAW y la CDPD como Tratados de Derechos Humanos y la jurisprudencia creada por los órganos de derechos humanos creados en virtud de estos.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021. Versión: 19 de enero de 2018

Aunque todavía en fase de consulta, este PEIO promete un impacto mucho más positivo para las mujeres con discapacidad respecto al de sus antecesores. Hay una mayor visibilidad de las mujeres con discapacidad, que se transmite de manera tanto transversal como particular, a través de medidas especiales. Hace falta todavía un puntapié mayor en la perspectiva interseccional, aunque son bienvenidas las incorporaciones que refieren a la discriminación múltiple.

Creación del Alto Comisionado para la Agenda 2030. Real Decreto 419/2018, de 18 de junio del 2018

Mediante el Real Decreto por el que “se reestructura la Presidencia del Gobierno, a propuesta del Presidente del Gobierno, se dispuso para la organización general de la Presidencia del Gobierno, crear el Alto Comisionado para la Agenda 2030.”

Este Alto Comisionado, con rango de Subsecretario, se encarga de la coordinación de actuaciones. Entre otras funciones que lleva a cabo, está la de impulsar y desarrollar planes y estrategias necesarios para el cumplimiento de la Agenda 2030 e impulsar la elaboración de los sistemas de información y estadística necesarios para acreditar los avances en la consecución de los ODS.

Acuerdo de aprobación del Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030: Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible. Consejo de Ministros, Viernes 29 de junio de 2018

En la elaboración de este Plan han participado todos los Departamentos Ministeriales, así como las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y organizaciones representativas de la sociedad civil.

El Plan se compone de dos partes principales. La primera, tiene que ver con el “estado de los ODS en España, la situación de partida, con referencia a indicadores estadísticos y una cartografía de responsabilidades competenciales de todos los departamentos.” La segunda parte principal se refiere a las “acciones a través de las cuales se impulsará la Agenda en 2018-2020: nuevas políticas y medidas públicas, gobernanza de la Agenda, mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas de todos los actores.”

El Plan tiene la misión de comprender un esfuerzo de toda la sociedad española. Es decir, se incluyó un compromiso tanto de las Comunidades Autónomas y entidades locales como del resto de actores, sociedad civil, empresas y universidades.

El Plan recoge un primer conjunto (no cerrado) de áreas prioritarias de actuación, entre las que se encuentra el PEIO 2018-2021 en el área de igualdad de oportunidades. También tiene medidas de carácter transversal, entre las que se encuentra, el alineamiento progresivo de los presupuestos de cada departamento ministerial con los ODS y la Agenda 2030 y el Plan Nacional de Reformas.

Informe de España para el Examen Nacional Voluntario 2018. 18 de julio de 2018

El Foro Político de Alto Nivel (FPAN, aunque más conocido por sus siglas en inglés, HLPF), plataforma central de las Naciones Unidas para el seguimiento y la revisión de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los ODS, prevé la participación plena y efectiva de todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas y Estados miembros de agencias especializadas. Así, en julio de 2017, España anunció su presentación a examen en 2018.

En este Informe, España presenta además del Plan de acción ya descrito, el estado de situación de los ODS en España, teniendo como “principal fuente los documentos marco elaborados por cada ODS que cada ministerio punto focal ha coordinado y en los que, tras realizarse una valoración general de los Objetivos y metas, se parte de la situación actual y se perfila un horizonte de cumplimiento con compromisos y medios de implementación a medio y largo plazo.” El informe, contiene un anexo estadístico, con datos de (aunque no todos de manera completa) los indicadores, constituyendo la primera línea de base del estado de los ODS en España.

Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género

Mediante este Decreto-ley de Artículo único, se modifica la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género.

En cuanto a las mujeres con discapacidad, el cambio que se introduce tiene que ver con el importe percibido como ayuda cuando una mujer es víctima de violencia de género. “El importe de esta ayuda será equivalente al de seis meses de subsidio por desempleo. Cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo.”

Modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. Modificación publicada el 6 de diciembre del 2018

Esta modificación significa una conquista de derechos y una batalla ganada a la segregación de las personas con discapacidad, sobre todo con discapacidad psicosocial e intelectual. El apartado más significativo de esta modificación es el siguiente: “A partir de la entrada en vigor de la Ley de modificación de la Ley Orgánica del Régimen Electoral General para adaptarla a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, quedan sin efecto las limitaciones en el ejercicio del derecho de sufragio establecidas por resolución judicial fundamentadas jurídicamente en el apartado 3.1. b) y c) de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, ahora suprimidas. Las personas a las que se les hubiere limitado o anulado su derecho de sufragio por razón de discapacidad quedan reintegradas plenamente en el mismo por ministerio de la ley.”

Ley Orgánica 5/2018, de 28 de diciembre. Ref. BOE-A-2018-17988 (Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial)

Esta ley de artículo único, encomienda al Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género la evaluación de los datos provenientes de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como de aquellos asuntos relacionados con esta materia en juzgados no específicos para que anualmente se elabore un informe sobre los datos relativos a violencia de género y violencia sexual. En este contexto, en su párrafo 4 se especifica que “la información estadística obtenida en aplicación de este artículo deberá poder desagregarse con un indica-

dor de discapacidad de las víctimas. Igualmente, permitirá establecer un registro estadístico de las menores víctimas de violencia de género, que permita también la desagregación con indicador de discapacidad.”

Además, se añade el párrafo sexto al Artículo 87ter sobre medidas urgentes en aplicación del Pacto de Estado en materia de violencia de género. En este caso, el párrafo establece que “El Consejo General del Poder Judicial deberá estudiar, en el ámbito de sus competencias, la necesidad o carencia de dependencias que impidan la confrontación de la víctima y el agresor durante el proceso, así como impulsar, en su caso, la creación de las mismas, en colaboración con el Ministerio de Justicia y las Comunidades Autónomas competentes. Se procurará que estas mismas dependencias sean utilizadas en los casos de agresiones sexuales y de trata de personas con fines de explotación sexual. En todo caso, estas dependencias deberán ser plenamente accesibles, condición de obligado cumplimiento de los entornos, productos y servicios con el fin de que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las mujeres y menores víctimas sin excepción.”

“Todas estas medidas favorables a las mujeres y niñas con discapacidad en la lucha contra la violencia de género obedecen a propuestas de enmiendas articuladas y motivadas que la Fundación CERMI Mujeres planteó a los grupos políticos del Senado, y que finalmente han sido incorporadas al texto legal procedente del Congreso, mejorándolo significativamente.”³

Avances autonómicos

Las Comunidades Autónomas han incorporado en el 2018 abundante legislación en materia de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad. En este apartado se analiza la legislación autonómica incorporada en el 2018 que presentaron los avances más relevan-

³ Fundación CerMI Mujeres, *El indicador de discapacidad tendrá que figurar en las estadísticas judiciales sobre violencia de género*, Generosidad N°42 - Enero 2019.

tes, teniéndose en cuenta que existen otras normativas autonómicas, cuyo texto es, en esencia, el mismo. La legislación concerniente a los presupuestos para el 2018 de cada una de las Comunidades Autónomas se ha dejado fuera del análisis. Las leyes que hacen referencia a los servicios sociales y las que son de un impacto general para las mujeres con discapacidad, por corresponder al grupo social personas con discapacidad, y cuyo impacto de género es nulo, han quedado también fuera del análisis.

En este apartado, la legislación presentada se divide por Comunidad Autónoma.

Comunidad Autónoma de Andalucía

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía. Entrada en vigor: 04/02/2018

Mediante esta ley, la Comunidad de Andalucía establece una serie de mecanismos a fin de garantizar derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.

Así, en el Capítulo 3 (ámbito social) del Título II “Políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI”, el Artículo 18 establece medidas de apoyo y protección en el ámbito social. En este aspecto la ley tiene una clara perspectiva inclusiva al reconocer entre la población LGTBI, otros subgrupos sociales y es consciente de otros ejes de subordinación que pueden darse y provocar discriminación y exclusión social.

El Artículo 22 es específico de las personas con discapacidad y establece “1. La Comunidad Autónoma adoptará las medidas necesarias para garantizar la protección de los derechos y la no discriminación de personas LGTBI con discapacidad, ya sea tanto en su individualidad como en su relación sentimental. 2. Los centros, residencias y servicios de atención a estas personas, públicos o privados, adoptarán las medidas necesarias para que los espacios puedan uti-

lizarse sin que se produzca ningún tipo de discriminación.” La ley es bienvenida por su inclusión y por tener en consideración que las personas con discapacidad no son un grupo homogéneo y que se entrecruzan varios ejes de subordinación. Aunque la ley no abarca específicamente a las mujeres con discapacidad LGTBI es clara en cuanto a su incorporación e inclusión en el abordaje de las medidas de protección y de no discriminación. Esto se infiere del Artículo 3 (definiciones) en donde se conceptualiza a la discriminación múltiple. En el inciso (h) este Artículo establece la definición de discriminación múltiple de la siguiente manera: “Hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de orientación y/o identidad sexual o pertenencia a un grupo familiar LGTBI, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, en Andalucía se tendrá en cuenta que, a la posible discriminación antes descrita, se pueda sumar la pertenencia a colectivos específicos vinculados a la diversidad étnica, religiosa, funcional, población gitana o a diferentes situaciones de documentación administrativa de personas migrantes. Se tendrá en cuenta especialmente la discriminación de género que se pueda producir por el hecho de ser mujer.” La definición es acertada y bienvenida. La única observación a realizar es que el Artículo especifica que será recogido aquello en la legislación europea, nacional y autonómica y se echa en falta lo dispuesto por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la jurisprudencia de los órganos creados en virtud de dichos Tratados. Tal como lo establecido por el Artículo 6 de la CDPD, la Recomendación General 28 (2010) del Comité de la CEDAW, la Observación General 3 (2016) del Comité de la CDPD y la Resolución del 2017 de la Asamblea General relativa a la implementación de la CDPD y la situación de las mujeres y niñas con discapacidad. Más aún si se tiene en consideración que en la exposición de motivos de la Ley se señala que “la ley parte de una cláusula general antidiscriminatoria para profundizar de manera interseccional en la garantía de derechos y en la prevención de actitudes LGTBIfóbicas, sea en el ámbito de lo social, en la sanidad, en la educación, en el ocio y el deporte, en la familia o en otros ámbitos dispuestos en la presente ley.”

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. «BOE» núm. 207, de 27 de agosto de 2018

Esta ley de Artículo único modifica la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Así, la ley en su exposición de motivos afirma “la principal novedad se refiere a la ampliación del concepto de víctima de violencia de género. En este sentido, la norma andaluza resulta más ambiciosa que la estatal por cuanto que, además de a los [y las] menores, incluye a otros colectivos como son las personas mayores, las personas con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela, guardia o custodia de la mujer víctima de la violencia de género, que convivan en el entorno violento, así como a las madres cuyos hijos [y/o] hijas hayan sido asesinados/as como forma de violencia vicaria.”

Son bienvenidos varios preceptos de la ley, tales como la comprensión de que la violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres es real. En este aspecto, cabría denunciar bajo este precepto a la esterilización forzosa o involuntaria que muchas veces se les hace a las niñas y mujeres con discapacidad declaradas incapaces, cuya legitimación la dan el propio Estado y el sistema de justicia.

En la modificación al Artículo 5 (fomento de las investigaciones) se ordena impulsar y mantener un sistema de indicadores “que permita obtener y prestar datos estadísticos detallados desagregados, al menos, por sexo, grupos de edad y discapacidad, sobre todas las formas de violencia incluidas en esta Ley”, aspecto positivo y que va en consonancia la Agenda 2030 y los ODS.

En el Artículo 6 relativo a las líneas de investigación, es interesante cuando la ley garantiza “la difusión de las investigaciones con el objetivo de informar y sensibilizar a la sociedad en general, teniendo en cuenta la especial situación de las mujeres con discapacidad, las mujeres que residen en zonas rurales, las mujeres jóvenes, las mujeres inmigrantes y las mujeres en riesgo de exclusión social.” Clara muestra de una inclusión y de una apertura de la propia Comunidad Autónoma.

En su Artículo 27 relativo al derecho a la atención especializada, la ley dispone que la Administración de la Junta de Andalucía desarrolle programas específicos para víctimas de violencia de género especialmente vulnerables y, entre otras, menciona a las mujeres con discapacidad.

Se prevé además una atención integral especializada accesible (Artículo 43 modificado). Además, se prevé una atención especializada en la red pública de centros existentes a, entre otras, las mujeres con discapacidad (Artículo 45).

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. «BOE» núm. 269, de 7 de noviembre de 2018

Esta ley modifica a través de un Artículo único a la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Así, incorpora a través de un apartado (9) al Artículo 3 el concepto de discriminación interseccional con la siguiente redacción: “9. Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.” De manera literal la ley hace referencia a la interseccionalidad y no a la discriminación interseccional, sin embargo, se debe de hacer un esfuerzo interpretativo en cuanto a lo que está queriendo conceptualizar es la discriminación interseccional. La incorporación de este apartado es bienvenida y es una promesa de impacto positiva para las mujeres que viven en los márgenes de la sociedad, pese a ello se observa que la cláusula es cerrada. Se espera que los Tribunales interpreten esta ley a la luz de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos a los que España es parte y mantengan una cláusula abierta a fin de sancionar y reparar a todas las mujeres que se enfrenten a una discriminación interseccional debido a la conjunción con otros ejes de subordinación que no están de manera específica en dicha cláusula.

Comunidad Autónoma de Aragón

Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón

Esta ley se define en su preámbulo como “fundamental como instrumento que guíe la actuación de los poderes públicos aragoneses para la efectividad del reconocimiento del derecho de todas las personas a su identidad de género libremente manifestada, al libre desarrollo de su personalidad conforme a la misma, y al consecuente respeto a su integridad física y psíquica, garantizando así el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual e identidad de género, tal y como dispone el artículo 24.d del Estatuto de Autonomía de Aragón.”

La ley, en su Título IV relativo a las medidas en el ámbito laboral y de la responsabilidad social empresarial, establece en su Artículo 35 la protección de las personas trans mayores, con discapacidad y dependientes. Además de los apoyos a recibir por parte de los servicios públicos, la ley prevé una “protección y una atención integral para la promoción de su autonomía personal y del envejecimiento activo que les permita una vida digna e independiente y su bienestar social e individual (...)”. Es cierto que la ley habla de residencias y pisos tutelados para las personas trans mayores y con discapacidad. Aunque no queda bien claro cómo se establecen dichos establecimientos, si se toma en cuenta el propósito de la ley en cuanto al libre desarrollo de la personalidad, deben de respetar los Artículos 12, 17 y 19 de la CDPD.

La ley incorpora la definición de discriminación múltiple en su Artículo 1: “Discriminación múltiple: hay discriminación múltiple cuando, además de discriminación por motivo de expresión o identidad de género o pertenencia a un grupo familiar, una persona sufre conjuntamente discriminación por otro motivo recogido en la legislación europea, nacional o autonómica. Específicamente, se tendrá en cuenta que a la posible discriminación por expresión o identidad de género se pueda sumar la discriminación por razón de género, por orientación sexual o por pertenencia a colectivos especialmente vulnerables.” Y la incorpora en el Artículo de infracciones (50) como infracción muy grave.

Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. «BOE» núm. 209, de 29 de agosto de 2018

Esta ley aragonesa es una de las mejores leyes de igualdad dentro de las Comunidades Autónomas. Cláusulas abiertas que permiten la interpretación de los Tribunales y el crecimiento de la ley con la realidad social. La incorporación de la perspectiva de género en las llamadas políticas de inclusión social referidas a la discapacidad. Medidas de acción positiva y medidas especiales; autoevaluación de medidas y publicación de resultados; desarrollo profundo de la interseccionalidad, no sólo en su faceta de no discriminación, sino en la comprensión de la ley y transversalizando la misma a toda la ley; revisiones en los servicios de salud reproductiva, entre otras cuestiones son dignas de destacar de esta ley de igualdad que tiene la misión de una igualdad substantiva y de una verdadera justicia social inclusiva.

Como se anticipaba, una de las grandes observaciones que se destacan de esta ley es la incorporación de la interseccionalidad como punto clave de la ley. Así, dentro de los principios generales de la actuación de los poderes públicos aragoneses, está el de “El desarrollo de la interseccionalidad, protegiendo a aquellas mujeres o colectivos de mujeres que se encuentren en riesgo de padecer múltiples situaciones de discriminación y, en especial, a las mujeres con discapacidad, a las mujeres extranjeras, a las menores y a las pertenecientes a la etnia gitana.”

Le da importancia al lenguaje y las imágenes no sexista y diferencia entre género y sexo. Conceptualiza el patriarcado y enfatiza la importancia de educar en relación.

En su artículo 6 se prevé la adopción de “medidas de acción positiva necesarias para corregir situaciones patentes de desigualdad en Aragón, en especial las que afectan a los colectivos con mayor riesgo de sufrir discriminación, como las mujeres con discapacidad y las de etnia gitana.”

Uno de los artículos a destacar, dentro del Título II relativo a las políticas de igualdad de género, es el Artículo 17, relativo al desarrollo del principio de interseccionalidad, en donde se establece que en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas se va a integrar el principio

de interseccionalidad, sobre todo en lo concerniente a la inclusión social. Así, la ley destaca que se debe atender y visibilizar la diversidad de colectivos de mujeres y las situaciones de múltiple discriminación que tengan que ser objeto de especial atención.

Al efecto, se establece que “los poderes públicos de Aragón pondrán en marcha de forma prioritaria medidas de acción positiva para aquellos colectivos en los que confluyan diversos factores de discriminación, con el objetivo de garantizar el ejercicio de los derechos civiles y políticos de todas las mujeres y promover su participación política, económica, social, laboral y cultural, así como el acceso a los recursos y servicios en igualdad de oportunidades. Se considerarán mujeres pertenecientes a colectivos de especial vulnerabilidad: las integrantes de minorías étnicas, especialmente de la comunidad gitana, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas, las mujeres que forman parte de familias monoparentales y las mujeres víctimas de violencia. Fundamentalmente se atenderá, entre otros, a los factores de lugar de residencia, clase social, discapacidad, violencia contra la mujer, nivel formativo, etapa del ciclo vital, embarazo y maternidad, estado civil, orientación sexual, etnia, condición migratoria, problemas de salud mental, privación de libertad y drogodependencia. Se contemplará especialmente la situación y necesidades de las mujeres en el medio rural.” El artículo da un espacio especial también a la promoción de la investigación y desarrollo de metodologías y herramientas que permitan una eficaz integración de dicho principio en el conjunto de las políticas públicas.

El Artículo 66 impacta de manera directa en las mujeres con discapacidad. Este se titula “Igualdad de género y discapacidad” y exhorta a la propia Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón a promover el desarrollo de actuaciones específicas sobre igualdad de género dirigidas a las personas con discapacidad, con el fin de garantizar su inclusión y acceso en igualdad real de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida y, en particular, al conjunto de prestaciones de los servicios sociales.

Especifica algunas medidas que se llevarán a cabo bajo la terminología “entre otras” lo cual deja abierta la cláusula, pudiendo la propia administración ampliar dichas medidas en beneficio de, sobre todo, las mujeres con discapacidad. Entre esas medidas se destacan los programas de fomento para la incorporación efectiva al empleo; actuaciones que garanticen su acceso a la educación, a la formación profesional y universitaria, así como a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; medidas relativas al fomento de la participación en igualdad de género en los movimientos asociativos y en los asuntos públicos, con el objetivo de su inclusión plena y efectiva en la sociedad aragonesa, etc.

El mismo Artículo prevé una evaluación y publicación de los resultados correspondientes al desarrollo y ejecución de estas medidas.

Como se puede observar, la ley tiene varios puntos a destacar, entre otros, el de la aplicación de la igualdad de género en las políticas de inclusión social, en donde se establece que ésta se aplicará transversalmente de acuerdo con el principio de interseccionalidad en las políticas de intervención para la inclusión social. En su conjunto la ley es positiva, siendo el desarrollo que se le da a la interseccionalidad lo que más resalta y más impacto positivo promete para las mujeres que viven en los márgenes de la sociedad aragonesa.

Comunidad Foral de Navarra

Ley Foral 12/2018, de 14 de junio, de Accesibilidad Universal. «BOE» núm. 157, de 29 de junio de 2018

La ley, por supuesto incide de lleno en las personas con discapacidad en general. En lo que respecta a las mujeres con discapacidad, la ley las tiene plenamente en cuenta y no toma a las personas con discapacidad como un grupo homogéneo de sexo/género. Así, uno de los Artículos a destacar es el Artículo 5, relativo a las medidas encaminadas a garantizar la igualdad, la autonomía personal y la vida independiente. En este Artículo, se hace referencia a la discriminación múltiple a fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad. En este

aspecto, tiene en cuenta distintos ejes de subordinación ya que establece que “las Administraciones Públicas de Navarra prestarán especial atención a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como son las niñas, los niños y las mujeres con discapacidad, las personas mayores, las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, las personas LGTBI con discapacidad, las personas con pluridiscapacidad y las personas con discapacidad integrantes de minorías.”

La ley prevé en su Artículo 10 la adopción de medidas de acción positiva en beneficio de las personas con discapacidad. Y establece que “se implementarán medidas adicionales dirigidas a colectivos más vulnerables, susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación, incluida la discriminación múltiple, o de un menor grado de igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas LGTBI con discapacidad, los niños y las niñas con discapacidad, quienes precisen de mayor apoyo para el ejercicio de su autonomía o para la toma libre de decisiones y las que padecen exclusión social, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el medio rural y las minorías étnicas.”

Comunitat Valenciana

Ley 8/2018, de 20 de abril, de modificación de la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana. «BOE» núm. 117, de 14 de mayo de 2018

Esta ley incluye aspectos derivados y que se modifican a la luz de la CDPD y la CEDAW. Por ejemplo, el Artículo 3 relativo a los principios rectores de la ley, queda modificado con un párrafo (n) que establece: “Las políticas, planes y programas que tengan impacto en la salud de la población promoverán la disminución de las desigualdades sociales en salud e incorporarán acciones específicas sobre sus determinantes. Igualmente, las actuaciones incorporarán la perspectiva de género y prestarán atención específica a las necesidades de las personas con discapacidad, diversidad funcional y a la infancia y la adolescencia.” Este artículo es bienvenido no solo por el reconocimiento de las desigual-

dades sociales en ciertos grupos sociales, sino por la incorporación de un mecanismo de acción a tal efecto y la consideración de las necesidades de las mujeres con discapacidad en la salud.

Cobra importancia el Capítulo III, en lo relativo a la asistencia sanitaria en el ámbito de la salud sexual y reproductiva de la mujer. Entre otros, se establecen como derechos, “el acceso a las técnicas de reproducción asistida sin incurrir en ningún tipo de discriminación”. Teniendo en cuenta la exposición de motivos de esta ley en cuanto a que se considera la CDPD, se debe interpretar que, al menos, la discriminación múltiple debe de considerarse. Sobre todo, si se lee en conjunto con el Artículo 11ter añadido por esta ley, sobre la garantía de equidad y no discriminación. En este Artículo, la ley establece que “La Generalitat, de conformidad con la legislación vigente, establecerá los cauces y mecanismos necesarios para garantizar las prestaciones sanitarias y de salud pública en toda la población, estableciendo las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación por razones de identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, dependencia, cultura, etnia, clase social, lugar de residencia o país de origen, teniendo en cuenta la interseccionalidad entre cada una de las circunstancias y la discriminación múltiple y reforzando activamente las intervenciones necesarias para reducir las desigualdades en salud por cualquiera de estas razones.”

Además, se establece a través del Artículo 59quater “(...) Garantizar que todos los centros sanitarios públicos y privados cumplan en materia de accesibilidad universal eliminando barreras arquitectónicas, de la información, de la comunicación, así como facilitar el transporte sanitario necesario. Garantizar a las personas con discapacidad programas de atención a la salud incluyendo formación en materia de salud sexual y reproductiva. Incluir a las asociaciones de personas con discapacidad en los órganos de participación. Respetar el derecho de las personas con discapacidad a la libre toma de decisiones en los consentimientos informados, debiendo efectuarse en formatos accesibles.” Al margen de la neutralidad en el lenguaje de género, a las mujeres con discapacidad son a quienes más afecta esta disposición.

Ley 23/2018, de 29 de noviembre, de igualdad de las personas LGTBI

“La finalidad de la presente ley es establecer las condiciones por las que los derechos de las personas LGTBI, y de los grupos en los que se integran, sean reales y efectivos, facilitarles la participación y la representación en todos los ámbitos de la vida social; y contribuir a la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas y establecer medidas concretas para conseguir una sociedad más justa, libre y basada en la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI y en la aceptación de la diversidad como un valor añadido.”

La ley incorpora como cláusula general antidiscriminatoria (Artículo 5) a “la interseccionalidad con otras causas de discriminación, como sexo, etnia, cultura, procedencia, nacionalidad, libertad de conciencia, religión, creencia, situación de pobreza o diversidad funcional.” La ley también reconoce la interseccionalidad y establece mecanismos de actuación en el Artículo 13, cuyo contenido tiene en cuenta la interseccionalidad tanto en los servicios de asesoramiento y apoyo a las personas LGTBI, sus familiares y personas allegadas.

En los principios y derechos reconocidos (Artículo 6), la ley reconoce como derecho la “atención a la diversidad de situaciones de discriminación, teniendo en cuenta la interseccionalidad de las personas LGTBI con cualquier otra circunstancia personal o social que pueda ser causa de discriminación.”

Define la discriminación múltiple, cuyo contenido es bienvenido y se puede hacer la misma observación que a la Ley 8/2017 de la Comunidad de Andalucía respecto que además de motivos recogidos en la legislación europea, nacional o autonómica, se deben recoger los motivos que los Tratados Internacionales de Derechos Humanos y la jurisprudencia de los órganos creados en virtud de dichos Tratados disponen.

En el título relativo a las políticas públicas para garantizar los derechos y la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, se establece un capítulo de medidas en el ámbito social. Su Artículo 11 establece medidas de apoyo y pro-

tección en situación de especial vulnerabilidad: “La Generalitat, teniendo en cuenta la diversidad del colectivo LGTBI en base a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar, de las personas que lo integran: (...) Garantizará y adoptará las medidas necesarias para la protección y el respeto de los derechos de las personas con diversidad funcional en atención a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o grupo familiar. Los centros y servicios de atención a personas con diversidad funcional, públicos o privados, velarán y garantizarán que el respeto del derecho a la no discriminación de las personas LGTBI sea real y efectivo. (...)”

Evaluación de los avances estatales y autonómicos

Tanto a escala estatal como autonómico, las actuaciones que se incorporaron en el 2018 tienen una alta promesa de impacto positivo sobre los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad. Hay un claro avance legislativo respecto al 2017.

A escala nacional, se destacan los esfuerzos orientados a la Agenda 2030 y los ODS. El PEIO, aunque en fase de consulta, tiene un salto de calidad y de nivel que destaca por sobre sus antecesores, y la consideración de las mujeres con discapacidad en el mismo es, aunque todavía escasa, más relevante que en años anteriores.

Entre las Comunidades Autónomas, hay algunas leyes del 2018 que se destacan más que otras, como es el caso de la ley aragonesa 7/2018 de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Hay todavía un largo camino por recorrer en materia de igualdad substantiva y justicia social para las mujeres con discapacidad, pero los avances en los marcos jurídicos son claros, al menos en materia de promoción y protección. Lo que más se echa en falta son mecanismos de supervisión de los marcos jurídicos implementados en este 2018. Teniendo en consideración a la igualdad substantiva, uno de los pilares sobre los se construye este informe, se hace necesario



resaltar que todavía predomina un discurso en abstracto y las medidas de desarrollo, adelanto y potenciación que se han tomado y que prometen beneficiar la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad, no se ven del todo garantizadas.

La CEDAW destaca la importancia de la igualdad de oportunidades en términos de los derechos de las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres a los recursos de un país. Esto, debe ser garantizado a través de un marco de legislación y políticas públicas, apoyada por instituciones y mecanismos para su operación. Pero la CEDAW va más allá al enfatizar que las medidas de acción que tome el Estado para garantizar los derechos humanos de las mujeres y los hombres, tienen que garantizar la igualdad de resultados. Los indicadores de progreso del Estado, en los que se basa la CEDAW, se encuentran no sólo en lo que hace el Estado, sino en lo que el Estado alcanza o logra en términos de un cambio real para las mujeres. Es decir, a través de su artículo 2, la CEDAW ordena al Estado parte a garantizar la realización práctica de los derechos y éste está obligado a mostrar resultados y no a limitarse en establecer marcos de igualdad que puedan ser teóricamente fuertes, pero probablemente débiles en la práctica.

PROTECCIÓN, PROMOCIÓN Y GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Introducción

La garantía del acceso y derecho de las mujeres con discapacidad a un trabajo digno, en igualdad de condiciones que las demás personas, representa un aspecto esencial para un crecimiento de una sociedad igualitaria e inclusiva. La igualdad de género y el respeto por la diferencia y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad humana es esencial en una sociedad que va hacia una igualdad substantiva y de justicia social.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su Artículo 23 expresa: “1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

¿Tienen las mujeres con discapacidad en España garantizado el acceso y derecho a un trabajo digno en igualdad de condiciones y sin discriminación? ¿Tienen una remuneración equitativa? La CDPD, en su artículo 6 reconoce que las mujeres enfrentan múltiples formas de discriminación y que los Estados deben aplicar medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Al mismo tiempo, el artículo 3 de la CEDAW aclara que todos los Estados partes tienen que direccionar sus cuestiones con una perspectiva de género dominante en todas las esferas en particular en los campos políticos, económicos, sociales y culturales y tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas legislativas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer para garantizar su pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres.

En definitiva, los Estados deben de establecer medidas, para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de las mujeres con discapacidad, con el propósito de garantizarles el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos tanto en la CDPD como en la CEDAW, incluyendo el derecho al trabajo y considerando el contenido del Artículo 27 de la CDPD y del 11 de la CEDAW.

España ha asumido diferentes tipos de obligaciones respecto a los Tratados de Derechos Humanos que ha ratificado. Como Estado parte, puede incluir obligaciones con instrumentos específicos y medios o actividades específicas para lograr un objetivo definido. De todas maneras, existen obligaciones para alcanzar objetivos definidos, pero los Estados partes son libres de elegir los medios adecuados⁴. El párrafo (1) del artículo 6 de la CDPD (“asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los dere-

⁴ Véase Schöpp-Schilling, H.B. (2007), citada por Arnade, S. y Häfner, S. (2011), *Standard Interpretation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) from a Female Perspective: Position and Reference Paper on the Significance of References to Women and Gender in the Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (J. Ring y K. Voss, trads.). Berlin: NETZWERK ARTIKEL 3. <<http://www.essaydocs.org/download/standard-interpretation-of-the-un-convention-on-the-rights-of.doc>>

chos humanos y libertades fundamentales”) incluye el segundo tipo de obligación. Este primer párrafo representa una concretización y un desarrollo de las directrices del artículo 4 (1) (b)^{5/6} de la CDPD y puntos clave⁷ de la CDPD y éstas deben ser interpretadas junto al principio de igualdad de género y junto al artículo 1 de la CEDAW⁸.

Tanto la CEDAW como la CDPD reconocen el derecho a un trabajo digno como derecho inalienable. Ambos Tratados especifican la libre elección a un trabajo y las salvaguardas que el Estado parte debe de poner en funcionamiento a fin de proteger, garantizar y promover este derecho.

En este apartado se realiza un análisis del estado de situación real de las mujeres con discapacidad en España y su derecho al trabajo digno. Para ello, se utilizan las últimas estadísticas oficiales registradas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) así como las incorporaciones normativas y de planes de gobierno que se realizaron en el 2018. Se debe aclarar que este apartado se limita a analizar la situación real de las mujeres con discapacidad respecto al acceso y derecho al trabajo digno bajo los ODS 5 (igualdad de género) y 8 (trabajo decente y crecimiento económico), limitando su marco a lo concerniente al acceso y derecho al trabajo e igual salario.

⁵ El artículo 4 de la CDPD marca las obligaciones generales de los Estados partes y dice: “Los Estados partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados partes se comprometen a: (...) (b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; (...)”.

⁶ Véase Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general núm. 3 (2016), sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, CRPD/C/GC/3, 2 de septiembre de 2016, párrafo 25.

⁷ El artículo 4 (1) (e) expresa “(1) Los Estados partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados partes se comprometen a: (e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad.”

⁸ El artículo 1 de la CEDAW reza: “A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”

Por la extensión y enfoque del informe, éste deja fuera lo relacionado al acoso laboral y violencia en el trabajo, tema fundamental para las mujeres con discapacidad. Al mismo tiempo, por falta de datos no fue posible abordar la meta 5.4 de los ODS referida al trabajo doméstico y los cuidados. Pese a ello, se realiza en el último acápite referido a la evaluación, un breve análisis en relación a esta situación ya que es un significativo y en donde surgen los problemas de falta de datos para las mujeres con y sin discapacidad.

Indicadores para su valoración

En el capítulo se toma en consideración a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8.

En concreto, del ODS 5 (igualdad de género) se trabaja la meta 5.1 y del ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico) con la meta 8.5.

La meta 5.1 dice: “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

El marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/71/313 E/CN.3/2018/2), establece para esta meta el siguiente indicador: “*Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo*” (indicador 5.1.1).

El manual de los indicadores para los Objetivos de Desarrollo Sostenible explica que este indicador mide los esfuerzos del gobierno para establecer marcos jurídicos⁹ que promuevan, apliquen y monitoreen la igualdad de género. Los marcos jurídicos se evalúan mediante un cuestionario que comprende 44 preguntas binarias en cuatro áreas, cuyas preguntas en relación al empleo son las siguientes:

⁹ El manual explica que “el término 'marcos jurídicos' se define en términos generales para abarcar leyes, mecanismos y políticas/planes para promover, hacer cumplir y monitorear la igualdad de género”. Véase United Nations Statistics Division (2018) *E-Handbook on SDG Indicators*. Disponible en: <https://unstats.un.org/wiki/display/SDGeHandbook/Home>

Promoción: ¿Impone la ley la no discriminación por razón de género en el empleo?; ¿La ley ordena igual remuneración por trabajo de igual valor?; ¿Permite la ley que las mujeres hagan los mismos trabajos que los hombres?; ¿La ley permite que las mujeres trabajen las mismas horas de la noche que los hombres?; ¿Prevé la ley licencia por maternidad o parental disponible para las madres de acuerdo con las normas de la OIT?; ¿Prevé la ley la paternidad remunerada o el permiso parental disponible para los padres o parejas?

Cumplimiento y monitoreo: ¿Existe una entidad pública que pueda recibir quejas sobre discriminación de género en el empleo?; ¿El cuidado de niños/as es público o subsidiado?

Por su parte, el objetivo 8 de los ODS, referido al trabajo decente y crecimiento económico, con sus 12 metas, contiene 7 indicadores específicos de género y uno de discapacidad. Sin embargo, las mujeres con discapacidad son comprendidas en toda la Agenda y sus Objetivos y no solamente cuando explícitamente se menciona “personas con discapacidad” (11 veces en toda la Agenda y 7 veces en lo referente a las metas de los ODS), “personas vulnerables” (18 veces) y/o “todas las mujeres y niñas”. Como se explicitó en mayor detalle en el Informe de la FCM sobre los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad del 2017, toda la Agenda 2030 incluye el principio de no dejar a nadie atrás y así se debe de interpretar.

Este capítulo utiliza en concreto la meta 8.5: “De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos/as los/as jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”

Son dos los indicadores de la meta 8.5 establecidos en el Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:

8.5.1: Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad.

Según el manual de los indicadores para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las ganancias en este indicador se refieren a la remuneración bruta en efectivo o en especie pagada a las personas empleadas, como regla general en intervalos regulares, por el tiempo trabajado o por el trabajo realizado, junto con la remuneración por el tiempo no trabajado (es decir, vacaciones anuales, vacaciones pagadas o festivos). Las ganancias excluyen las contribuciones de los/as empleadores/as a la seguridad social y los planes de pensiones o a cualquier beneficio recibido por los/las empleados/as bajo estos esquemas.

Los/las empleados/as son aquellas personas en el empleo que tienen el tipo de trabajo definido como empleos remunerados (trabajos en los que los/as titulares tienen contratos de trabajo explícitos o implícitos que les otorgan una remuneración básica que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan). El empleo comprende a todas las personas en edad de trabajar que, durante un breve período de referencia (una semana), se dedicaron a cualquier actividad para producir bienes o prestar servicios de pago o beneficio. La población en edad de trabajar generalmente se define como personas de 15 años o más.

Justificación e interpretación: Las ganancias son un aspecto clave de la calidad del empleo productivo y las condiciones de vida. La información que se tenga sobre los ingresos por hora desagregados por varias clasificaciones (tales como sexo, edad, ocupación, estado de discapacidad) proporciona alguna indicación de hasta qué punto se respeta o se alcanza la igualdad salarial.

Respecto a las fuentes de datos y método de recolección, se indican varias fuentes de datos de ganancias. Las encuestas de organismos oficiales de estadística son generalmente las más confiables debido al alto nivel de precisión de las cifras de ganancias derivadas de la nómina. Es por esto que las encuestas que proveen los distintos sectores de ocupación son la fuente preferida de estadísticas de ganancias. Sin embargo, el alcance de los datos se limita a la cobertura de la encuesta, que a menudo excluye establecimientos más pequeños, como por ejemplo el sector agrícola y el sector informal.

Las encuestas de la fuerza laboral de los hogares u otras encuestas con un módulo de empleo pueden proporcionar estadísticas de ganancias que cubren todas las actividades económicas, tipos de establecimiento y tamaños. Pero la calidad de los datos depende en gran medida de la precisión de las respuestas de los/las encuestados/as.

Los datos de ganancias también pueden derivarse de registros administrativos provenientes de una amplia variedad. La calidad de los datos dependería de la solidez de los métodos subyacentes a los procesos de registro y de la cobertura y el alcance del registro¹⁰.

8.5.2: Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.

Según el manual de los indicadores para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las personas en desempleo se definen como todas aquellas personas en edad de trabajar que no tenían empleo, llevaron a cabo actividades para buscar empleo durante un período reciente específico y estaban disponibles actualmente para ocupar un empleo cuando se les da una oportunidad de trabajo, donde:

(a) “no en el empleo” se evalúa con respecto al corto período de referencia para la medición del empleo;

(b) “buscar empleo” se refiere a cualquier actividad cuando se lleva a cabo, durante un período específico, que comprende las últimas cuatro semanas o un mes, con el fin de encontrar un trabajo o establecer una empresa comercial o agrícola. Esto incluye también el empleo a tiempo parcial, informal, temporal, estacional u ocasional, dentro del territorio nacional o en el extranjero;

¹⁰ Véase United Nations Statistics Division (2018) *E-Handbook on SDG Indicators*. Disponible en: <https://unstats.un.org/wiki/display/SDGeHandbook/Home>

(c) el punto en el que la empresa comienza a existir debe utilizarse para distinguir entre las actividades de búsqueda dirigidas a establecer una empresa y la actividad laboral en sí, como lo demuestra el registro de la empresa para operar o cuando los recursos financieros están disponibles, la infraestructura necesaria o los materiales están en su lugar o se recibe el primer cliente o pedido, según el contexto;

(d) “actualmente disponible” sirve como prueba de preparación para comenzar un trabajo en el presente, evaluado con respecto a un breve período de referencia que comprende el utilizado para medir el empleo. Dependiendo de las circunstancias nacionales, el período de referencia puede extenderse para incluir un período posterior corto que no exceda de dos semanas en total, a fin de garantizar una cobertura adecuada de las situaciones de desempleo entre los diferentes grupos de población.

El empleo comprende a todas las personas en edad de trabajar que, durante un breve período de referencia (una semana), se dedicaron a cualquier actividad para producir bienes o prestar servicios de pago o beneficio.

La fuerza laboral corresponde a la suma de todas las personas empleadas y de todas las personas desempleadas.

Justificación e interpretación: la tasa de desempleo es una medida útil (aunque insuficiente) de la subutilización de la oferta de trabajo. Refleja la incapacidad de una economía para generar empleo para aquellas personas que están buscando trabajo activamente. Es un indicador de la eficiencia y efectividad de una economía para absorber su fuerza laboral y del desempeño del mercado laboral.

Se pueden utilizar series temporales a corto plazo de la tasa de desempleo para señalar los cambios en el ciclo económico. Los movimientos ascendentes en el indicador a menudo coinciden con períodos de recesión o, en algunos casos, con el inicio de un período de expansión, ya que las personas que anteriormente no estaban en el mercado laboral comienzan a probar las condiciones a través de una búsqueda activa de empleo.

Respecto a las fuentes de datos y método de recolección, el manual indica que los datos para este indicador se recopilan a través de encuestas de fuerza laboral basadas en el hogar, censos de población y cualquier otra encuesta de hogares representativa a nivel nacional con un módulo de empleo adecuado. Dichas encuestas son generalmente llevadas a cabo por los ministerios u oficinas de trabajo o las oficinas nacionales de estadística.

Los registros de desempleo, bajo los sistemas administrativos de seguridad social, también pueden servir como instrumentos para recopilar datos sobre los niveles de desempleo y se utilizan para complementar la información obtenida por las encuestas de hogares¹¹.

De acuerdo a la Resolución de la Asamblea General relativa a los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales (68/261 del 2014), los indicadores de los ODS deberían desglosarse, siempre que fuera pertinente, por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características.

Radiografía de España sobre el acceso y derecho al trabajo digno de las mujeres con discapacidad

Este apartado analiza la normativa, planes especiales y estratégicos (indicador 5.1.1) que han entrado en vigor o han sido aprobados en el 2018 y que impactan por sobre las mujeres con discapacidad y el acceso y derecho al trabajo. El resto de los indicadores mencionados, tanto del ODS 5 como del ODS 8, serán utilizados para analizar las cifras que el INE proporciona y que son descritas en el apartado “España en cifras”.

El 2018 fue un año que tuvo mucho movimiento jurídico y político respecto al derecho al trabajo. Fueron diseñados tanto planes especiales y estratégicos a nivel nacional, como normativa a nivel autonómico con el fin de que el acceso

¹¹ Ibidem.

y el derecho al trabajo digno para todas las personas, incluidas las mujeres con discapacidad, sea garantizado en igualdad de condiciones. Los avances producidos prometen un impacto positivo sobre los derechos humanos de las mujeres con discapacidad, pero es todavía necesario recorrer un largo camino a fin de cumplir con la meta 8.5 (respecto a las mujeres con discapacidad) y con la meta 5.1 de los ODS y así efectivizar una igualdad substantiva y verdadera justicia social.

Es importante insistir que estos avances del 2018 son por ahora una promesa, cuyo impacto aún no es posible determinar. Los datos oficiales aquí utilizados, pese a haber sido publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2018, datan del 2016 y 2017, en consecuencia, no es posible contrastar los planes nacionales y la legislación autonómica aquí señalada con estas últimas cifras que el INE presenta y que aquí se analizan.

A continuación, se menciona lo más relevante de las actuaciones nacionales del 2018 referidas a estrategias nacionales, planes anuales y estratégicos. En cuanto a las actuaciones autonómicas, el apartado se circunscribe únicamente al ámbito jurídico y presenta lo más relevante de la normativa incorporada o modificada relativa al derecho al trabajo en las Comunidades Autónomas en el año 2018, o cuya entrada en vigor se produjo en dicho año.

Finalmente, se realiza una evaluación utilizando el indicador 5.1.1 del Marco de Indicadores Mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Actuaciones estatales

Este apartado analiza planes anuales, especiales y estrategias incorporados o aprobados en o para el 2018 que impactan sobre el acceso y derecho al trabajo digno de las mujeres con discapacidad.

Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020

La Estrategia de Activación para el Empleo 2017-2020, que determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas de activación y formación profesional para el empleo, cumple (en palabras del Real Decreto) un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo, en lo que se refiere a la intermediación entre oferta y demanda de empleo y al diseño y gestión de las políticas activas de empleo. Así, dentro de sus objetivos estructurales se encuentra el eje 3 referido a las oportunidades de empleo, que incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, entre otros grupos sociales. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales: fomentar y sostener la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo; fomentar y sostener la contratación y la promoción del empleo en la dimensión local y, promover la activación de perceptores de prestaciones y la vinculación de políticas activas y pasivas.

Esta estrategia funciona como uno de los tres instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo que, en su conjunto, configuran el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España y como marco de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas. Así, lo ideal sería analizarla junto al Plan Anual de Política de Empleo.

Plan Anual de Política de Empleo para 2018. 29 de marzo 2018

Este Plan “se configura como un instrumento de evaluación de los servicios y programas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas.”

En su tercer eje, referido a las oportunidades de empleo, pese a considerar a las personas con discapacidad, no se toma en cuenta la heterogeneidad dentro este grupo social y en su financiación, tal como señala el CERMI en su informe alternativo 2018 al Comité de la CDPD, no existen partidas finalistas específicas, sino que, por el contrario, la partida presupuestaria es única. Sería recomendable establecer, dentro del Eje 3 y en la financiación dirigida a las CCAA, partidas finalistas que permitieran un esquema de financiación, con criterios objetivos, homogéneos y básicos en todas las CCAA¹².

Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el período 2018-2020. 19 de abril 2018

Este Plan estratégico tiene una doble finalidad de reforzar la inspección y estructurar las actuaciones inspectoras de forma concreta y evaluable. Además, contempla las prioridades del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para esa legislatura, con actuaciones para la calidad del empleo, dirigidas tanto al refuerzo de la sostenibilidad y suficiencia del Sistema de la Seguridad Social como a la inserción e integración de inmigrantes vinculadas al empleo. Presta también especial atención a los retos derivados de las nuevas formas de organización empresarial, y a la actuación de la Inspección en materia de igualdad y no discriminación.

En el Plan se señalan únicamente las actividades prioritarias y que deben reforzarse durante su vigencia. Ello no significa que las restantes funciones que están atribuidas por la legislación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pero que no están expresamente detalladas en el Plan, no deban llevarse a cabo.

El Plan tiene diseñado cuatro ejes que afectan a la actualización de la Organización y Funcionamiento (eje 1), a la calidad en el Servicio (eje 2), a la eficacia en la actuación (eje 3) y, a la asistencia técnica y mediación (eje 4).

¹² CERMI (2018) “Derechos humanos y discapacidad. Informe alternativo España 2018.” Elaborado por el Mecanismo Independiente de la Sociedad Civil en España Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad CERMI. Presentado al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el eje 2 se encuentra el Objetivo 3, que trata de incrementar y mejorar las competencias profesionales, y potenciar la Escuela como centro de formación y especialización. No se establece si esta potenciación será aplicada de manera inclusiva en cuanto a la diversidad tanto de la discapacidad como del género.

El eje 3 comprende un conjunto de medidas tendientes a la mejora de la función esencial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que es la fiscalización del cumplimiento de la normativa del orden social en su conjunto.

Uno de los objetivos contenidos en este eje contempla las actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres que transversalmente se embeben al conjunto de la actuación inspectora y están contempladas de manera específica en uno de los objetivos del Plan Estratégico dedicado a la igualdad y no discriminación, que incluye el establecimiento de sistemas de detección de la brecha salarial, el diseño de campañas con enfoque de género y la especialización funcional de funcionarios/as de los cuerpos de inspección en estas materias.

En cualquier caso, este eje contiene objetivos y líneas que prometen impactar de manera positiva pero que, como se mencionaba anteriormente, con los datos oficiales que se cuenta hasta el momento (anteriores a la incorporación del Plan) y, con las observaciones que la Fundación CERMI Mujeres viene realizando, no es posible certificar mejoras e impactos significativos en la garantía al derecho a un trabajo digno.

En la Línea 60, que se encuentra dentro del Objetivo 6 de Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia laboral y de empleo y que se refiere a la reserva de empleo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad, se establece que se debe de Potenciar la eficacia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de integración laboral de personas con discapacidad, mediante la utilización de la información y cruce de las bases de datos en la programación de campañas específicas destinadas a la vigilancia del cumplimiento de la obligación de reserva de puestos de trabajo en empresas de más de 50 trabajadores/as, favoreciendo así su inserción laboral.

En el Objetivo 7, relativo a la mejora de la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y no discriminación, se encuentra la línea 62 relativa a la Igualdad y no discriminación. Esta línea se subdivide en dos puntos. El primero, se refiere a la especialización funcional de inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad, tanto en la relación laboral como en el acceso al empleo. El segundo, a la priorización en la programación en esta materia de actuaciones relativas a colectivos especialmente vulnerables, entre los cuales se encuentran las mujeres, personas con discapacidad e inmigrantes.

El Objetivo 8 trata de Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Así, su línea 74, especifica que para quienes son trabajadores/as “especialmente sensibles” se debe de diseñar campañas de Inspección destinadas a garantizar la seguridad y la salud, prestando especial atención a los/las trabajadores/as con discapacidad.

Plan Director por un Trabajo Digno 2018–2019-2020 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. 27 de julio de 2018

Este Plan es presentado como la principal herramienta, desde las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para hacer frente a los problemas más graves del mercado laboral español en la actual etapa de salida de la última crisis económica. El punto de partida es la precariedad laboral, siendo el objetivo principal el de recuperar derechos laborales y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo.

Una de las cuestiones que el Plan prevé es la protección de derechos fundamentales y promoción de la igualdad. Así, se establecen una serie de acciones comunes destinadas a potenciar los objetivos de lucha contra la discriminación, sin perjuicio de las acciones específicas que para cada uno se prevén.

En lo referenciado a la discriminación por razón de género, el Plan se basa en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 (analizada en el informe de derechos humanos FCM del 2017) para la igualdad efectiva de mujeres y

hombres y, en consecuencia, en el Artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, se considera el artículo 9.2 de la Constitución que consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de la persona y de los grupos en que se integra, sea real y efectiva.

El Plan considera la transversalidad del principio de igualdad y tiene en cuenta que éste se debe de encontrar presente en todos los ámbitos de actuación, entre ellos, lo referente a las relaciones laborales. El Plan en este aspecto, vuelve a citar a la Ley Orgánica 3/2007, y recuerda la especial atención que presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.

“El Plan Director fija como objetivos de actuación preferentes en materia de igualdad por razón de género, por estar directamente ligados con supuestos de precarización laboral, los siguientes: a) discriminación salarial por razón de género; b) acoso sexual y por razón de sexo; y c) discriminación en el acceso al empleo.”

Dentro de lo relativo a la discriminación por razón de género, el Plan hace un sub-acápite referido a la discriminación salarial por razón de género, el Plan especifica que se deben de potenciar las actuaciones destinadas a la corrección de estas situaciones en las empresas en las que se constate su existencia, exigiendo las responsabilidades pertinentes, así como incrementar la efectividad de las actuaciones llevadas a cabo.

Así, y con la finalidad de incrementar la efectividad de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en este ámbito, el Plan pone en marcha una serie de medidas que tienen que ver con la lucha contra el fraude y la detección de posibles situaciones de discriminación salarial en las empresas, tanto directas como indirectas (medida 21). También realiza un acuerdo con las Comunidades Autónomas de un incremento en las actuaciones en materia de discriminación salarial (medida 22) y un acuerdo con las autoridades laborales autonómicas, para la realización de controles de legalidad de convenios

colectivos y poder detectar cláusulas discriminatorias en los mismos. En esta medida (23) el Plan especifica que se promoverá la elaboración, con dichas autoridades, de un protocolo que establezca procedimientos dirigidos a los Inspectores/as actuantes, que permita la impugnación de las cláusulas discriminatorias en materia de igualdad entre mujeres y hombres por las Autoridades competentes.

Otra de las medidas (24) tiene que ver con las acciones anuales formativas destinadas a la especialización de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación, prestando especial atención a la igualdad de género. Esta medida establece además que la unidad de lucha contra la discriminación potencie la realización de las actuaciones inspectoras con perspectiva de género, fomentando una formación adecuada de Inspectores/as y Subinspectores/as.

Otro de los sub-acápites está referido al acoso sexual. En este, el Plan reconoce la dificultad de actuar ante este tipo de conductas, toda vez que requieren la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Sin perjuicio de esta limitación, el Plan plantea una medida en consonancia con la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y determina que “se incrementará, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, el número de actuaciones a realizar, relativas a la verificación del cumplimiento, por parte de las empresas, de la obligación de arbitrar un procedimiento específico para la prevención del acoso y la tramitación de denuncias y reclamaciones, establecida en el artículo 48 de la citada Ley Orgánica (protocolo de acoso).”

En lo relativo a la discriminación en el acceso al empleo, el Plan establece dos medidas como medidas comunes en materia de acoso sexual y por razón de sexo, así como en materia de discriminación en el acceso al empleo. La primera medida (26), tiene que ver con el planteamiento de una mayor celeridad en las actuaciones que se deban de hacer en las Inspecciones provinciales respecto a las comunicaciones que se reciban al Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tanto, sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como las referentes a discriminación en el acceso al empleo. La otra medida

(27) tiene que ver con la formación especializada a Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en materia de protección de derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, tales como lo referido al acoso sexual y discriminación por razón de sexo, discriminación en el acceso al empleo y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan luego especifica medidas por grupos sociales y, para las personas trabajadoras con discapacidad en el punto referido a la discriminación en el acceso al empleo, el Plan refiere que el objetivo fundamental es conseguir la mejora de su empleabilidad y de sus condiciones de trabajo. Establece que la contratación puede ser a través de la empresa para la que vaya a prestar servicios o, a través de centros especiales de empleo.

Pese a no referirse el Plan a la “inclusión” (término y acción apropiada desde una perspectiva de derechos humanos) sino a la “integración” laboral, se destaca que la actuación en referencia a la vigilancia del cumplimiento de dicha “integración” es preferente y constante dentro de la actuación de la Inspección de Trabajo. En este aspecto, se destaca la campaña anual específica para comprobar el cumplimiento de la cuota de reserva en el empleo obligatoria en favor de las personas con discapacidad¹³.

Para intensificar la actuación en este ámbito, el Plan Director fija tres medidas operativas. Una referida al cumplimiento de la reserva del 2% de puestos de trabajo a personas con discapacidad en empresas que sean de 50 trabajadores/as o más. La segunda medida respecto a este ámbito se refiere a combatir las discriminaciones directas e indirectas que afecten a las personas con discapacidad en las relaciones laborales y controlar especialmente los posibles supuestos de utilización fraudulenta de los centros especiales de empleo. La última medida se refiere a la realización de acciones de sensibilización que

¹³ Asimismo, el Plan establece como imprescindible, que las empresas cumplan sus obligaciones de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad del entorno laboral, en función de las necesidades de cada situación concreta. Y destaca que en los últimos años se ha incorporado como objetivo prioritario en los Planes Territoriales de Inspección pactados con las Comunidades Autónomas.

busquen la concienciación en el ámbito de empresas y trabajadores/as sobre las ventajas de contratar/trabajar con las personas con discapacidad. Impacta de manera positiva a las mujeres con discapacidad en este aspecto, una medida específica que establece que “la Inspección de Trabajo y Seguridad Social aplicará enfoque de género y de discapacidad en todas sus actuaciones dada la mayor vulnerabilidad de los/las trabajadores/as con discapacidad, que deben gozar de un grado de protección y de vigilancia del cumplimiento de sus derechos más reforzado.” Este refuerzo es necesario, dada la falta de garantía histórica que las mujeres con discapacidad han vivido a lo largo de la historia social sobre el derecho al trabajo.

Una de las medidas interesantes que plantea el Plan es el refuerzo de la lucha contra la economía irregular, reconociendo que “los trabajadores y trabajadoras en esta situación son invisibles a efectos de recibir cualquier protección social y por supuesto de ejercer cualquier derecho en el marco de la prestación de servicios que realizan (...)”. Esta situación es de gran envergadura para las mujeres con discapacidad que muchas veces realizan tareas de cuidado a otras personas miembros del grupo familiar, tareas del hogar o trabajos temporales no registrados debido al poco acceso que tienen al empleo.

Frente a esta situación, el Plan plantea las siguientes medidas: “Medida 36: Planificación de actuaciones inspectoras en los sectores que se detecte una mayor incidencia de economía irregular, atendiendo las peculiaridades y características propias de cada provincia o Comunidad Autónoma que integran el territorio nacional, siendo de especial importancia los Convenios firmados a nivel autonómico en esta materia. Medida 37: Realización por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de visitas de inspección en horario especial, referido a las horas nocturnas, en fin de semana o días festivos, para evitar que en esas franjas horarias proliferen el trabajo no declarado, colaborando activamente con sus funcionarios los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Medida 38: Continuación de los refuerzos temporales de Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social y Subinspectores/as Laborales en la Escala de Empleo y Seguridad Social, tanto en el territorio de las CCAA de Baleares como de Canarias, para incrementar las actuaciones de inspección durante los

periodos calificados como temporada alta desde el punto de vista turístico, asegurando que la mano de obra empleada se realice en las condiciones establecidas por la normativa vigente.”

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. 2018-2021

El PEIO 2018-2021, que al día de hoy se encuentra todavía en fase de consulta, incorporó dentro de su Objetivo Estratégico 1¹⁴, relativo a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres, un objetivo específico: “Incrementar la tasa de actividad y de empleo de mujeres, combatiendo la segregación horizontal del mercado de trabajo y promoviendo la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.” Para que el objetivo se efectivice, el PEIO propone una serie de medidas, entre ellas, la de “desarrollar o reforzar programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres con especiales dificultades o que pertenecen a grupos especialmente vulnerables, a través del Plan Anual de Políticas de Empleo. Dichos programas tendrán en cuenta medidas para facilitar la accesibilidad universal y la adaptación del puesto de trabajo en función de cada necesidad concreta.”

Actuaciones autonómicas

Las Comunidades Autónomas han incorporado en el 2018 abundante legislación que impacta sobre los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad. Sobre al acceso y derecho al trabajo digno de las mujeres con discapacidad, solo se analizan aquellas leyes que tienen de manera clara una promesa de impacto positiva por sobre las mujeres con discapacidad.

¹⁴Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del emprendimiento femenino, y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y la corresponsabilidad.

Comunidad Autónoma de Andalucía

*Ley 3/2018, de 8 de mayo, Andaluza de Fomento del Emprendimiento.
«BOE» núm. 125, de 25 de mayo de 2018*

Esta ley incorpora a Andalucía una acción de fomento de emprendimientos, con disposiciones para el emprendimiento por parte de mujeres y personas con discapacidad.

Entre sus principios rectores, se encuentra la atención a especiales circunstancias de las personas emprendedoras y, en particular, a aquellas con algún tipo de discapacidad o riesgo de exclusión social a fin de asegurar su acceso en igualdad de oportunidades a los instrumentos del Sistema Andaluz para Empezar, de forma que puedan a través de la vía del emprendimiento conseguir su inclusión laboral y social. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es otro de los principios y establece como punto de partida el fomento de medidas de acción positiva para las mujeres en el ámbito del emprendimiento, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 y en la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Otro de los ocho principios rectores es el de la relación en el mercado y el equilibrio que debe tener con los derechos sociales, fomentando la inclusión de cláusulas sociales en el emprendimiento.

En su Título I, la ley precisa la estructura de apoyo al emprendimiento y en su Capítulo I, la ley da a conocer el “Sistema Andaluz para Empezar”, cuyo Artículo 5, relativo a los “Servicios de apoyo y consolidación del emprendimiento en primera y segunda oportunidad” menciona que “los trabajos y la prestación de servicios en red que se desarrollen desde el Sistema se instrumentarán en el marco de una plataforma digital. A tal fin se realizarán todas las gestiones que sean precisas para asegurar la accesibilidad universal a la plataforma digital, de forma que cualquier persona pueda acceder a la misma sin limitaciones por motivo de su discapacidad.”

El Capítulo II establece cuáles son los “instrumentos complementarios de apoyo”. Así, el Artículo 8 relativo al “Apoyo al acceso a la financiación” expresa que “se regularán programas y medidas para impulsar la financiación sostenible de proyectos emprendedores, en sus distintas fases de creación, consolidación y crecimiento, al menos, mediante: d) Microcréditos dirigidos a personas emprendedoras y microempresas que lleven operando menos de dos años y con planes de viabilidad. Se promoverán principalmente los microcréditos a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad. (...)”. En el marco de los instrumentos financieros establecidos en este artículo, se regularán líneas de mínimos específicas y diferenciadas de apoyo a, entre otras, las iniciativas emprendedoras propuestas por personas con discapacidad.

Los avances establecidos en esta ley son una promesa de impacto indirecto para las mujeres con discapacidad y de los que se espera buenos resultados. Sin embargo, la Comunidad de Andalucía debe tener en cuenta que, para lograr una verdadera igualdad substantiva y justicia social, estos son los mínimos a cumplir, quedando todavía un largo camino por recorrer.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. «BOE» núm. 269, de 7 de noviembre de 2018.

Esta ley, ya mencionada en el apartado anterior sobre los avances autonómicos del 2018, modifica a través de un Artículo único a la Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Modifica el artículo 23, relativo a políticas de empleo. Mediante este artículo la Administración de la Junta de Andalucía se llama a garantizar la participación de mujeres en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo, contemplando las necesidades que impidan o dificulten su acceso. Se enfatiza la “especial atención a las mujeres que presenten una mayor vulnerabilidad y discriminación.” Así, en el apartado 3 de este Artículo, la Administración de la Junta de Andalucía dispone que “prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas

activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de la violencia de género, mujeres con discapacidad, mujeres al frente de familias monoparentales y mujeres especialmente vulnerables, como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas, entre otras. Asimismo, fomentará la formación profesional para el empleo y la incorporación de las mujeres al trabajo por cuenta propia o ajena, y el acceso a las nuevas tecnologías, especialmente de aquellas de mayor edad y de las mujeres especialmente vulnerables.”

Comunidad de Castilla y León

Ley 4/2018, de 2 de julio, de ordenación y funcionamiento de la red de protección e inclusión a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.

“La presente ley tiene por objeto la creación, ordenación y funcionamiento de la Red de protección y apoyo a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica o desamparo personal en Castilla y León, en adelante la Red.”

En su Artículo 34 bis. de incorporación de aspectos sociales en el gasto público se precisa que en “el marco de la legislación de contratación pública, las Administraciones de la Comunidad garantizarán una contratación pública socialmente responsable, mediante la incorporación de medidas como el fomento del empleo de personas en situación o riesgo de exclusión social, la inserción laboral de personas con discapacidad, el fomento de la estabilidad en el empleo, la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el impulso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se adoptarán medidas dirigidas a garantizar la reserva de contratos a centros especiales de empleo de iniciativa social y a empresas de inserción.”

Comunitat Valenciana

Ley 18/2018, de 13 de julio, para el fomento de la responsabilidad social.
«BOE núm. 223, de 14 de septiembre de 2018

Esta ley, en su Título Preliminar, referente al fomento y a la planificación de la responsabilidad social, contiene un Artículo (7) relativo a la responsabilidad social en las políticas inclusivas, mediante el cual se establece que “las administraciones públicas, en el marco de sus competencias, adoptarán todas aquellas medidas necesarias tendentes a garantizar la inclusión de colectivos vulnerables o en situación o riesgo de exclusión social; la igualdad de trato y no discriminación; la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la igualdad retributiva; la conciliación de la vida personal, laboral y familiar; la flexibilidad horaria; la reducción de jornada, así como la plena accesibilidad y el resto de derechos reconocidos en la normativa específica de las personas con discapacidad.” El Artículo 8, se concentra en la responsabilidad social en el empleo y establece el fomento, la innovación, el emprendimiento y el apoyo al autoempleo, la promoción del trabajo autónomo y la economía social, incentivando la economía local, a fin de promover el desarrollo económico sostenido, sostenible e inclusivo. Además, promueve la contratación de personas con discapacidad en las empresas y entidades privadas. Y garantiza, en el ámbito del empleo público, su acceso, de conformidad, como mínimo, con las cuotas de reserva establecidas legalmente.

En su título segundo, la ley habla de la responsabilidad social en las Administraciones Públicas. El Artículo 13 incorpora cláusulas de responsabilidad social y de transparencia en la contratación pública y establece que “las administraciones públicas incluirán en la contratación pública cláusulas de responsabilidad social y de transparencia, bien como criterios de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución”. En este aspecto, la ley resalta que en “caso de que los contratos afectan a empresas con 50 o más personas trabajadoras, éstas deberán incluir la advertencia relativa al cumplimiento de, como mínimo, la cuota legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad”.

Evaluación de las actuaciones estatales y autonómicas

En este apartado se utiliza el indicador 5.1.1 del Marco de indicadores mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:

“Determinar si existen o no marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo”.

Lo que se pretende evaluar es en qué medida, a través de los planes nacionales mencionados y las leyes autonómicas incorporadas en el 2018 (siempre teniendo en consideración el marco jurídico existente hasta ese momento), el gobierno ha generado marcos jurídicos que promuevan, apliquen y monitoreen la igualdad en las mujeres con discapacidad en relación al acceso y derecho al trabajo.

Es posible considerar que los planes nacionales presentados imponen tanto una no discriminación por razón de género como por razón de discapacidad. Aunque no terminan de aportar del todo una perspectiva interseccional, son herramientas útiles a la hora de abordarla. El Plan Director por un Trabajo Digno pretende cubrir las discriminaciones que surgen tanto en el acceso al trabajo como en el lugar de trabajo y hace esfuerzos para corregir las bases del propio sistema del mercado de trabajo, a través de una formación complementaria en derechos humanos a los/las funcionarios/as que implementan el Plan.

El PEIO 2018 (todavía en fase de consulta) es donde más claramente se identifica la perspectiva de las mujeres con discapacidad. De efectivizarse, se espera un PEIO mucho más fuerte que años anteriores.

El monitoreo es otro de los puntos fuertes del Plan Director por un Trabajo Digno, reforzando el canal para recibir quejas sobre discriminaciones, sobre todo las relativas al acoso sexual. Pese a ello, no se establecen mecanismos de acción posterior a esas denuncias.

Entre las leyes autonómicas, sobre todo de la Comunitat Valenciana, se hace hincapié en la responsabilidad social y, siguiendo el principio de igualdad establecido en distintos Tratados de Derechos Humanos, se sigue además una línea de desarrollo sostenible en consonancia con la Agenda 2030.

Pese a ello, hacen falta más y más fuertes marcos jurídicos a fin de crear un verdadero desarrollo, adelanto y potenciación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo, sobre todo de las mujeres que viven en ámbitos

rurales. Como se mencionó anteriormente, todavía no es posible determinar el nivel de impacto de estos planes y leyes autonómicas. Pese a ello, es sabido que tanto el Gobierno Nacional como las Comunidades Autónomas tienen un largo camino que recorrer y estos avances son herramientas de mínimos. Para que las mujeres con discapacidad estén en igualdad de condiciones en el acceso y derecho al trabajo digno, hace falta un marco jurídico fuerte que considere la discriminación múltiple e interseccional como las discriminaciones más comunes que las mujeres con discapacidad (así como otras mujeres que viven en los márgenes sociales) enfrentan, condicionándolas a niveles, en muchos casos, por debajo de la línea de pobreza.

España en cifras

En este apartado se analizan únicamente los datos oficiales publicados en el 2018 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) referidos al empleo¹⁵ (datos del 2017) y al salario¹⁶ (datos del 2016). A tal fin, se utilizan los indicadores 8.5.1 y 8.5.2 establecidos en el Marco de indicadores mundiales para los ODS y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a fin de analizar la situación de las mujeres con discapacidad sobre el acceso y derecho al trabajo digno en España.

Empleo de las mujeres con discapacidad

Los datos respecto al empleo de las mujeres con discapacidad fueron publicados por el INE en diciembre de 2018. Esta información del INE corresponde a datos recopilados sobre mujeres con discapacidad oficialmente reconocida y en edad de trabajar (de 16 a 64 años) que se encontraban activas (ocupada, parada) o inactivas (ajenas al mercado laboral).

¹⁵ Instituto Nacional de Estadística (INE). *El empleo de las personas con discapacidad*. Disponibles en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=resultados&idp=1254735976595

¹⁶ Instituto Nacional de Estadística (INE). *El salario de las personas con discapacidad*. Disponibles en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176911&menu=resultados&idp=1254735976596

Antes de abordar el tema del empleo y la calidad del empleo de las mujeres con discapacidad conviene describir los tres índices utilizados para medir el empleo de las mujeres con discapacidad: “tasa de paro” (tasa de desempleo) que se utiliza para calcular la población parada, es decir la población de mujeres con discapacidad de 16 a 64 años que no está trabajando y busca trabajo, dividido entre la población económicamente activa de mujeres con discapacidad (de 16 a 64 años), es decir, ocupadas más desocupadas; la “tasa de actividad”, que es la suma de la población de mujeres con discapacidad ocupada y la población de mujeres con discapacidad parada, es decir, que tiene en cuenta a la población económicamente activa y por último, la “tasa de empleo”, que solamente incluye a la población de mujeres con discapacidad ocupada, sin tener en cuenta a la población de mujeres con discapacidad parada o desempleada sobre el total de la población de mujeres con discapacidad en edad de trabajar (16 y 64 años). Cabe destacar que ninguno de estos índices mide la calidad del empleo de las mujeres con discapacidad, la cual está asociada a la relación entre educación/formación, empleo y salario. Esta relación puede ser analizada si se tienen en cuenta variables tales como el nivel de estudios/formación, nivel del empleo (ocupación por situación profesional, grupos de ocupación), tipo de jornada y tipo de contrato. Asimismo, asociadas a la calidad del empleo se encuentran otras cuestiones más subjetivas como la percepción y valoración de las mujeres con discapacidad respecto a su satisfacción en el trabajo, que no serán abordadas en este informe.

Según el último estudio del INE¹⁷, lo más destacable es su baja representación en el mercado de trabajo. El INE para referirse a esta situación, utiliza el término “baja participación”, replicándose esta narrativa en informes de gobierno y del tercer sector. Sin embargo, es necesario resaltar que éste no es el término apropiado. “Participación” denota una acción por parte de la persona. Así, se desprende que la carga recae sobre las mujeres con discapacidad. Bajo esta terminología, se entiende que son ellas las que deciden no participar en el mercado de trabajo, pero no que es el mercado el que no da acceso, en igualdad de condiciones que las demás personas.

¹⁷ INE 2018. *Empleo de las personas con discapacidad*. https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf

En el año 2017 había 1.860.600 personas con discapacidad en edad de trabajar (6,2% de la población total en edad laboral en España), de las cuales 651.700 estaban activas (35%), 0,2 puntos menos que el año anterior¹⁸. Las mujeres con discapacidad representaron el 42,5% de esta población activa con discapacidad.

Tasa de actividad de las mujeres con discapacidad

En el 2017 la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad fue del 35%. Si bien esta tasa de actividad fue similar a la de los hombres con discapacidad (35,1%), se encontró muy por debajo respecto de la tasa de actividad de los hombres sin discapacidad (83,7%) y de las mujeres sin discapacidad (71,8%).

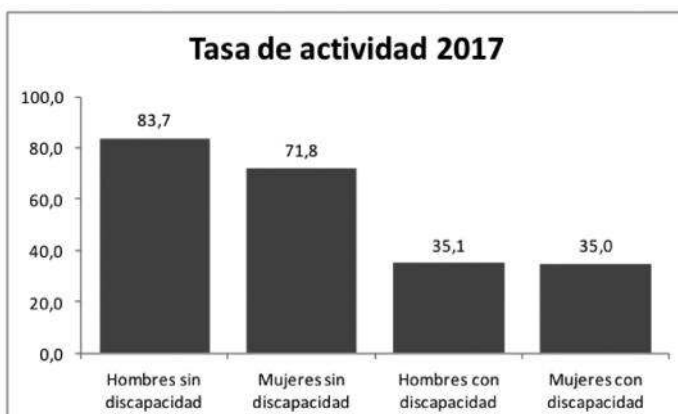


Gráfico 1. Tasa de actividad 2017¹⁹

De los datos desagregados por el INE por tipo de discapacidad (no hay información disponible desagregada por sexo/género), las componentes se comportan de la siguiente manera: la tasa de actividad 2017 de las personas con discapacidades físicas y otras relacionadas fue del 41,3%, de las personas con

¹⁸ Ibidem.

¹⁹ Datos INE 2018.

discapacidad intelectual fue del 31,2%, de las personas con discapacidad “mental”²⁰ fue del 31,1%, mientras que la tasa de actividad 2017 de las personas con discapacidad sensorial fue del 51,2%.

Tasa de empleo de las mujeres con discapacidad

Las mujeres con discapacidad representaron el 42,2% de la población ocupada con discapacidad (481.000 personas en 2017). Para ellas, la tasa de empleo para el 2017 fue del 25,6%. Si bien, su tasa de empleo fue algo inferior a la de los hombres con discapacidad (26%), se encontró muy por debajo a la tasa de empleo de los hombres sin discapacidad (70,8%) y de las mujeres sin discapacidad (58,2%).

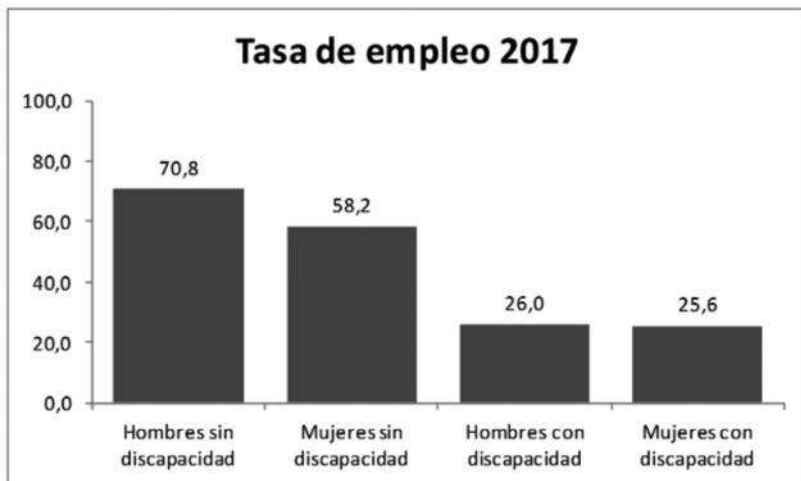


Gráfico 2. Tasa de empleo 2017²¹

²⁰ FCM prefiere utilizar el término “psicosocial”.

²¹ Datos INE 2018.

Si bien el INE no brinda información desagregada por sexo/género cuando presenta los resultados sobre la tasa de empleo por tipo de discapacidad, nos encontramos con que las componentes desagregadas se comportan de la siguiente manera: la tasa de empleo 2017 de las personas con discapacidades físicas y otras relacionadas fue del 31,7%, de las personas con discapacidad intelectual fue del 19,5%, de las personas con discapacidad “mental” fue del 18%, mientras que la tasa de empleo 2017 de las personas con discapacidad sensorial fue del 42,3%.

Tasa de Paro (Tasa de Desempleo) de las mujeres con discapacidad

En 2017, la tasa de paro (tasa de desempleo) registrada por el INE para las mujeres con discapacidad fue de 26,7%. Si bien fue algo superior a la tasa de paro de los hombres con discapacidad (25,8%), fue muy superior a la de los hombres sin discapacidad (15,4%) y a la de las mujeres sin discapacidad (18,9%).

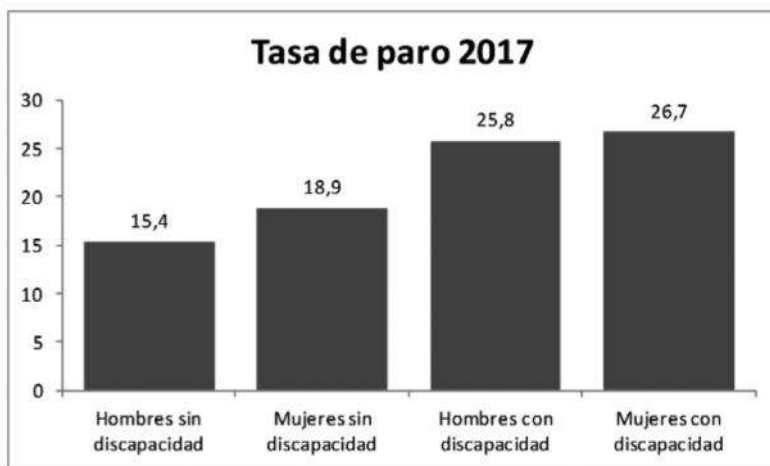


Gráfico 3. Tasa de paro (desempleo) 2017²²

²² Datos INE 2018

En el mencionado estudio, el INE señala que “los hombres con discapacidad representan el 56,8% de la población con discapacidad parada”. Pese a ello, esta afirmación por sí sola puede prestar a conclusiones erróneas. Al analizar los datos de número de personas activas (paradas + ocupadas) e inactivas, el porcentaje de hombres con discapacidad parados respecto al total de hombres con discapacidad en edad de trabajar (parados + ocupados + inactivos) fue de 9,1%, un porcentaje ligeramente inferior al de las mujeres con discapacidad paradas respecto al total de mujeres con discapacidad en edad de trabajar (paradas + ocupadas + inactivas), que fue de 9,3%. El dato señalado por el INE respecto a que los hombres con discapacidad representaron en 2017 el 56,8% de la población con discapacidad parada, se corresponde con que en dicho año el total de hombres con discapacidad en edad de trabajar (parados + ocupados + inactivos) representaba el 57,4% del total de la población con discapacidad en edad de trabajar.

En cuanto a este índice, el INE no publica los datos desagregados por tipo de discapacidad, y consecuentemente no hay información disponible de la tasa de paro desagregada por tipo de discapacidad y sexo/género. Como se menciona anteriormente, este índice contempla en su numerador a la población de 16 a 64 años que no está trabajando y busca trabajo. Este factor, si bien es útil a la hora de calcular la población parada en un país, tiene una componente muy variable a la hora de considerar la situación respecto al empleo de las mujeres con discapacidad, que será analizada en el apartado siguiente.

Características del empleo de las mujeres con discapacidad

En cuanto a la situación profesional o al sector de actividad, dos de las características del empleo, el INE no tiene disponibles datos desagregados por sexo/género para las personas con discapacidad. Al respecto, indica que del total de las personas con discapacidad que trabajó en 2017, el 89,1% lo hizo como asalariadas (el 10,9% por cuenta propia) y el 82,7% se desempeñaban en el sector Servicios.

El INE sí tiene disponibles los datos 2017 sobre tipo de contratación de las mujeres con discapacidad, indicando que un 74,5% tenían contrato indefinido y un 73,9% jornada completa²³. Una observación reseñable, la cual será analizada en el apartado siguiente, es que el 26,1% de los contratos para mujeres con discapacidad fueron bajo la modalidad de jornada a tiempo parcial, mientras que para los hombres con discapacidad sólo tuvieron este tipo de jornada en su contrato el 12,4%. Entre las personas sin discapacidad, este tipo de jornada estuvo presente en el 24% de los contratos de las mujeres y en el 7% de los contratos de los hombres sin discapacidad.

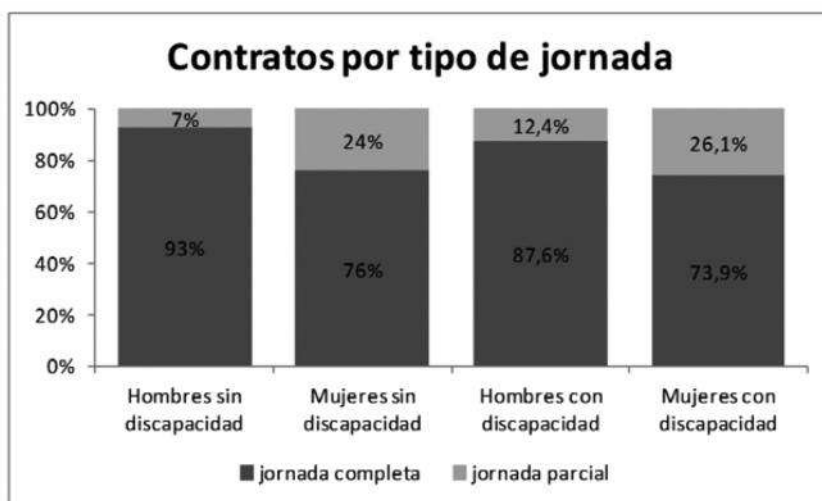


Gráfico 4. Contratos por tipo de jornada en 2017²⁴

Salario de las mujeres con discapacidad

En septiembre de 2018, el INE publicó su información estadística anual (con datos del 2016) sobre el salario de las mujeres con discapacidad permitiendo conocer la distribución de los salarios (de las contrataciones por cuenta ajena) de las mujeres con discapacidad oficialmente reconocida, en términos comparativos con el resto de las personas.

²³ Ibidem.

²⁴ Datos INE 2018

En su informe respecto a la exploración estadística, el INE señala que “las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad deben matizarse en función de las variables laborales y personales (sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y ocupación), cuya conjunción incide de forma importante en el salario²⁵.”

Salario (bruto) medio anual de las mujeres con discapacidad

De acuerdo a la información (2016) presentada por el INE, el salario (bruto) medio anual de las mujeres con discapacidad fue de 17.365 €, un 15,8% inferior al de los hombres con discapacidad (20.614,2 €), un 14% inferior al de las mujeres sin discapacidad (20.202,2 €), y un 33,5% inferior al de los hombres sin discapacidad (26.108,5 €).

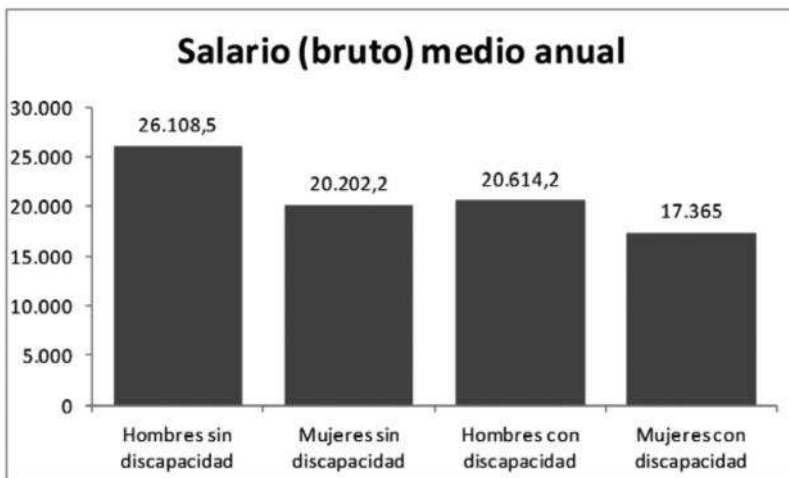


Gráfico 5. Salario (bruto) medio anual en 2016²⁶

Atendiendo al grupo de edad, las personas trabajadoras con discapacidad, para todas las edades, obtuvieron un salario inferior al recibido por quienes no

²⁵ INE 2018. *El Salario de las personas con discapacidad* https://www.ine.es/prensa/spd_2016.pdf

²⁶ Datos INE 2018

tienen discapacidad. La mayor diferencia se produjo en el grupo de 30 a 44 años, con una ratio salarial del 77,4% (siendo el salario bruto medio por año de 22.376,7 € para las personas sin discapacidad y de 17.330,1 € para las personas con discapacidad)²⁷.

Salario (bruto) medio por hora de las mujeres con discapacidad

El salario (bruto) medio por hora en 2016 de las mujeres con discapacidad fue de 12 € por hora, para los hombres con discapacidad fue de 13,1 € por hora, para las mujeres sin discapacidad fue de 13,6 € por hora, y para los hombres sin discapacidad fue de 16 € por hora.

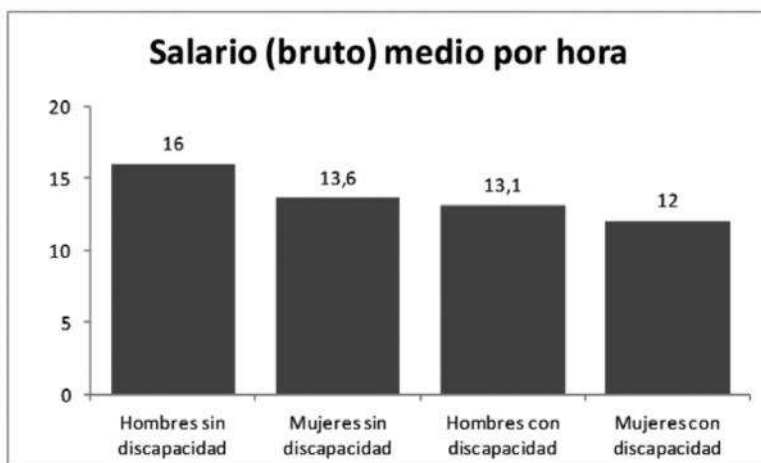


Gráfico 6. Salario (bruto) medio por hora en 2016²⁸

Asimismo, el INE brinda información sobre el ingreso (bruto) medio por hora desglosado, además de por sexo y personas con discapacidad, por grupos y sector de ocupación, aunque en la presentación de datos lo hace de manera

²⁷ INE 2018. *El Salario de las personas con discapacidad* https://www.ine.es/prensa/spd_2016.pdf

²⁸ Datos INE 2018

binaria según los pares: sexo/sector de ocupación, sexo/grupos de edad, y sexo/grupos de ocupación; y no de forma transversal como es el tipo de desglose requerido por el indicador 8.5.1 de la meta 8.5 de los ODS.

De esta manera, el salario (bruto) medio por hora en 2016 para las mujeres con discapacidad de ocupación alta fue de 18,7 € por hora, frente a 22,2 € por hora de los hombres sin discapacidad, 20,2 € por hora de los hombres con discapacidad y a 19 € por hora de las mujeres sin discapacidad.

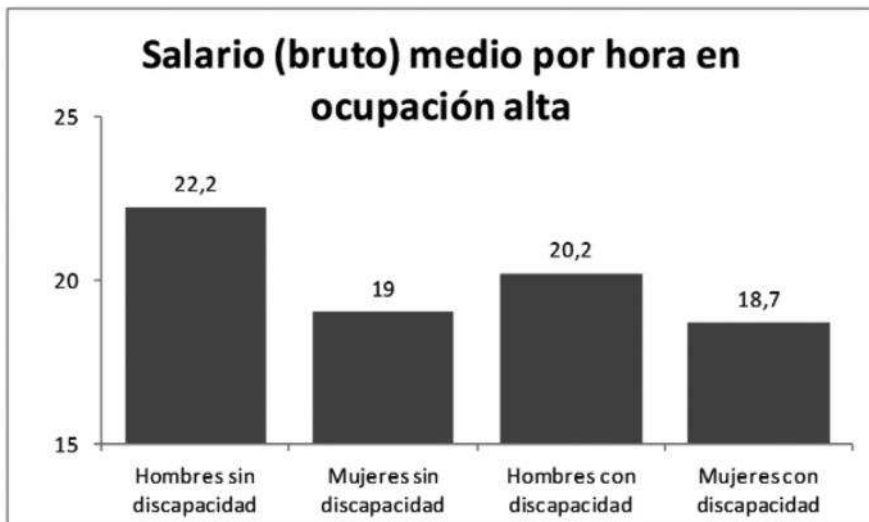


Gráfico 7. Salario (bruto) medio por hora en ocupación alta en 2016²⁹

En ocupación media, el salario (bruto) medio por hora para las mujeres con discapacidad fue de 11 €, de 12 € por hora para los hombres con discapacidad, de 10,6 € por hora para las mujeres sin discapacidad y de 13,3 € por hora para los hombres sin discapacidad.

²⁹ Datos INE 2018



Gráfico 8. Salario (bruto) medio por hora en ocupación media en 2016³⁰

En ocupación baja, para las mujeres con discapacidad el salario (bruto) medio por hora fue de 8,4 € por hora, frente a 9,7 € por hora de las mujeres sin discapacidad, 10 € por hora de los hombres con discapacidad y a 12,2 € por hora de los hombres sin discapacidad.

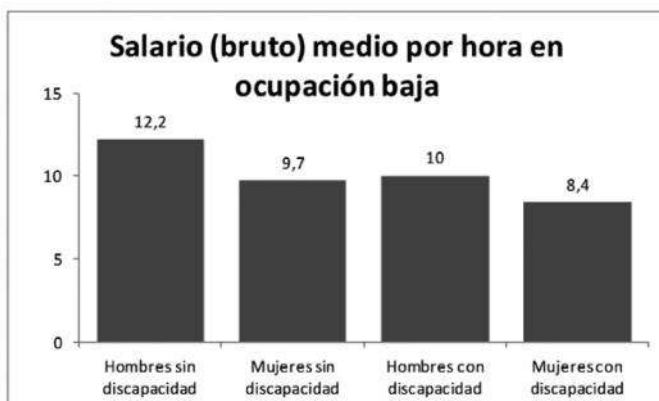


Gráfico 9. Salario (bruto) medio por hora en ocupación baja en 2016³¹

³⁰ Datos INE 2018

³¹ Datos INE 2018

Esta información por tipo de ocupación no se encuentra disponible si se quiere analizar por grupo de edad. Es decir, que los salarios brutos medios por hora desglosados por sexo, grupo de edad y personas con discapacidad, presentados por el INE para el año 2016, no están desglosados por tipo de ocupación.

Para las mujeres con discapacidad de 16 a 29 años no se registran datos (n/d), lo que incide naturalmente en el análisis que se hará en el apartado posterior. Para el mismo grupo etario de hombres con discapacidad, el salario (bruto) medio por hora fue de 8,4 € por hora, y para las mujeres sin discapacidad fue de 9,8 € por hora, frente a 10,4 € por hora de los hombres sin discapacidad.

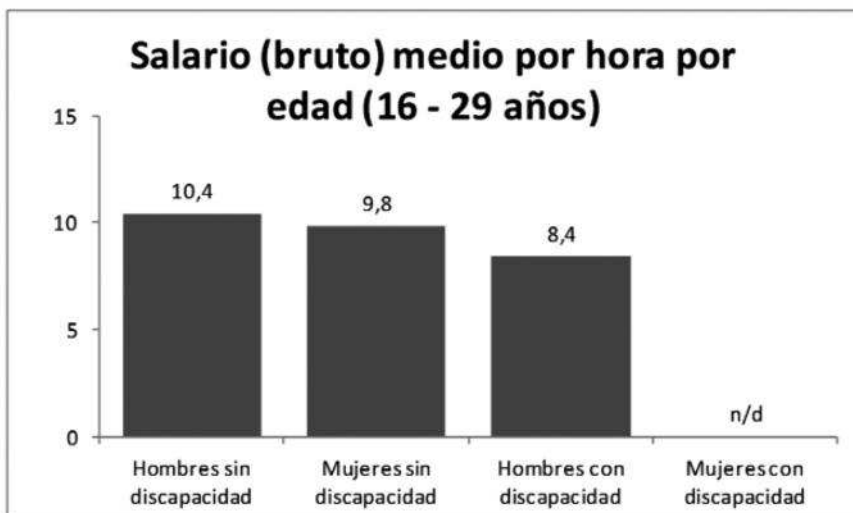


Gráfico 10. Salario (bruto) medio por hora por edad (16 – 29 años) en 2016³²

En la franja de 30 a 44 años, el salario (bruto) medio por hora de las mujeres con discapacidad fue de 10,6 € por hora, frente a 11,7 € por hora de los hombres con discapacidad, 13,1 € por hora de las mujeres sin discapacidad, y 15 € por hora de los hombres sin discapacidad.

³² Datos INE 2018

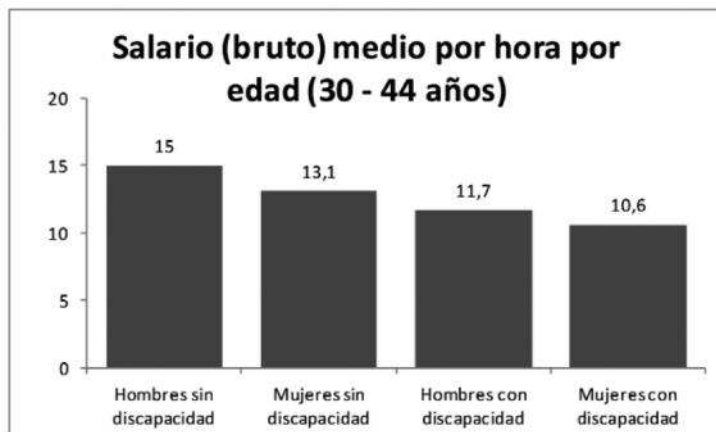


Gráfico 11. Salario (bruto) medio por hora por edad (30 – 44 años) en 2016³³

Desde los 45 años en adelante, las mujeres con discapacidad tuvieron un salario (bruto) medio por hora de 12,7 € euros por hora, frente a 14 € por hora de los hombres con discapacidad, 15 € por hora de las mujeres sin discapacidad, y 18,1 € por hora de los hombres sin discapacidad.

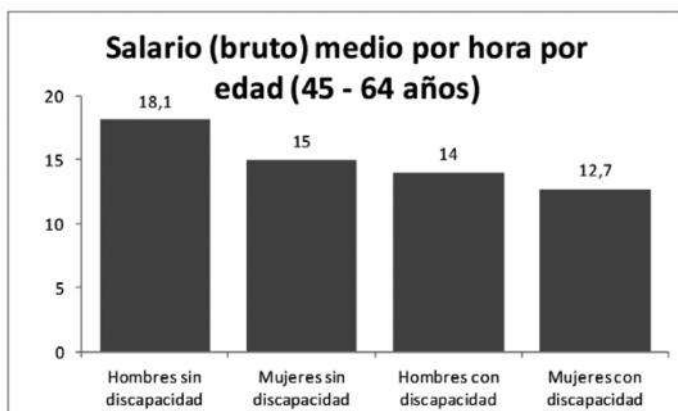


Gráfico 12. Salario (bruto) medio por hora por edad (45 – 64 años) en 2016³⁴

³³ Datos INE 2018

³⁴ Datos INE 2018

Hay que tener en cuenta que, entre las mujeres con discapacidad, solo un 73,9% trabajan a jornada completa, mientras que en el caso de las mujeres sin discapacidad el porcentaje es de 76%. En el caso de los hombres con discapacidad, el 87,6% lo hacen a jornada completa, y el porcentaje de los hombres sin discapacidad que trabaja a jornada completa asciende a 93%. De esta manera, la diferencia en el salario medio anual de las mujeres con discapacidad, respecto al resto de las personas, va a estar condicionada por esa diferencia de contratación de jornada completa. En este aspecto, seguidamente se identifican los tipos de contratación en cada caso.

Tipo de jornada

Para las mujeres con discapacidad contratadas a tiempo completo, su salario (bruto) medio anual en 2016 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 €).

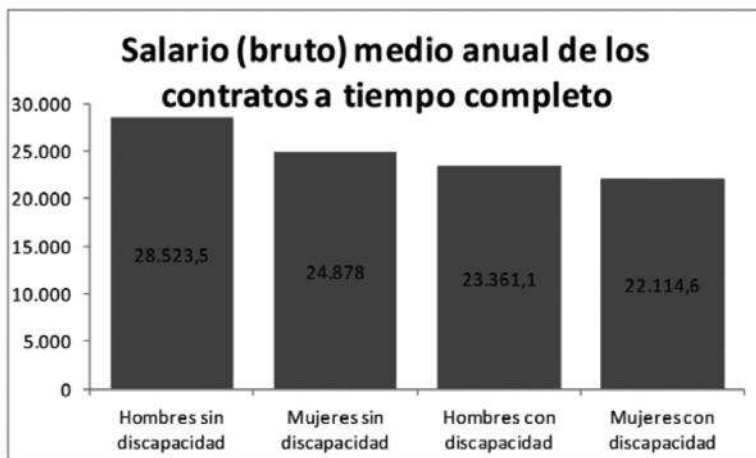


Gráfico 13. Salario (bruto) medio anual de los contratos a tiempo completo en 2016³⁵

³⁵ Datos INE 2018

El salario (bruto) medio anual de las mujeres con discapacidad contratadas a tiempo parcial en 2016 fue de 9.009,6 €, un 7,4% inferior al de los hombres con discapacidad (9730,4 €), un 10,38% inferior al de las mujeres sin discapacidad (10.053,5 €), y un 16,5% inferior al de los hombres sin discapacidad (10.789,2 €).

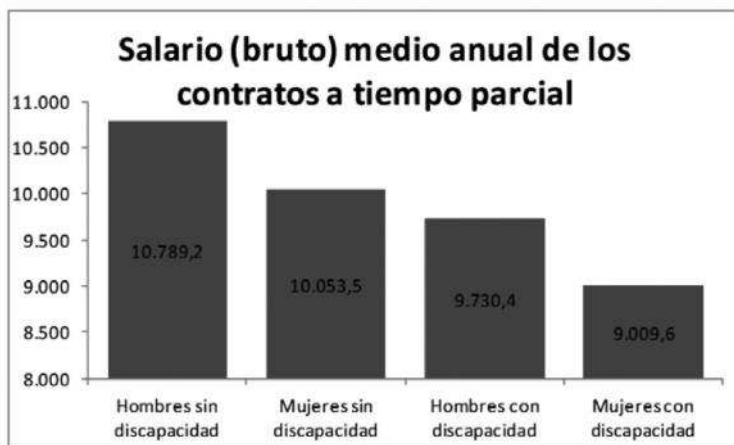


Gráfico 14. Salario (bruto) medio anual de los contratos a tiempo parcial en 2016³⁶

De esta manera se constata lo señalado por el INE en cuanto a que “las diferencias salariales entre personas con y sin discapacidad deben matizarse en función de las variables laborales y personales (sexo, edad, tipo de contrato, tipo de jornada y ocupación), cuya conjunción incide de forma importante en el salario³⁷.”

³⁶ Datos INE 2018

³⁷ INE 2018. *El Salario de las personas con discapacidad* https://www.ine.es/prensa/spd_2016.pdf

Sector de actividad

De acuerdo al sector de actividad, el INE, sobre la ganancia anual (salario bruto medio anual) de las personas trabajadoras asalariadas³⁸ del año 2016 informa que para las mujeres con discapacidad fue de 17.350,7 € en el sector Servicios y de 17.559,7 € en el sector Industria y construcción, mientras que para los hombres con discapacidad, en el sector Servicios fue de 20.203,4 €, y de 22.083,7 € en el sector Industria y construcción. Para las mujeres sin discapacidad fue de 19.956,3 € (Servicios) y 22.455,1 € (Industria y construcción); frente a 25.691,1 € (Servicios) y 27.033,9 € (Industria y construcción) de los hombres sin discapacidad. Al respecto, en su informe sobre el salario, el INE concluye que: “por sectores de actividad, las diferencias entre los salarios de las personas con y sin discapacidad fueron menores en el sector Servicios³⁹.” Sin embargo, estas diferencias que el INE considera menores, significaron que las mujeres con discapacidad que trabajaron en el sector Servicios obtuvieran un salario (bruto) medio anual inferior en 8340,4 € que los hombres sin discapacidad, 2852,7 € que los hombres con discapacidad y 2605,6 € que las mujeres sin discapacidad, Para aquellas mujeres con discapacidad que se desempeñaron en el sector Industria y construcción su salario (bruto) medio anual en 2016 estuvo 9474,2 € por debajo del de los hombres sin discapacidad, 4895,4 € por debajo del de las mujeres sin discapacidad y 4524 € por debajo del de los hombres con discapacidad.

³⁸ INE 2018. *El empleo de las personas con discapacidad*.

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=1437&capsel=1441>

³⁹ INE 2018. *El Salario de las personas con discapacidad* https://www.ine.es/prensa/spd_2016.pdf

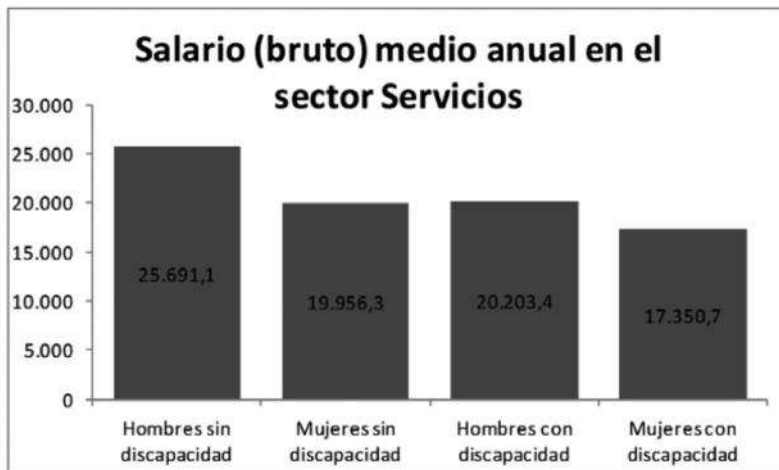


Gráfico 15. Salario (bruto) medio anual en el sector Servicios en 2016⁴⁰

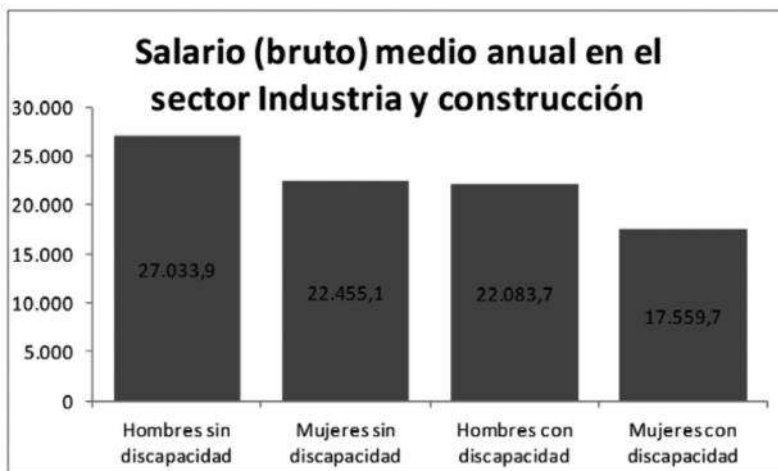


Gráfico 16. Salario (bruto) medio anual en el sector Industria y construcción en 2016⁴¹

⁴⁰ Datos INE 2018

⁴¹ Datos INE 2018

El salario en relación con la educación/formación

Otro factor a la hora de ponderar la diferencia salarial entre las personas trabajadoras con o sin discapacidad, hombres y mujeres, es el nivel educativo de esa persona. Si bien el INE no brinda información cruzada entre salario y nivel educativo, y si bien los datos del INE corresponden a su estadística sobre el empleo, se observan que afectan directamente al salario de las mujeres con discapacidad y por ello este tema será tratado en este apartado en relación al salario. Así, el 0,4% de los hombres y el 0,5% de las mujeres sin discapacidad eran trabajadoras analfabetas y el 8,5% de los hombres y el 8% de las mujeres trabajadoras sin discapacidad tenía a la escuela primaria como máximo nivel de estudios alcanzados; mientras que entre el 4,7% de los hombres y el 5,6% de las mujeres trabajadoras con discapacidad eran analfabetas y el 22% de los hombres y el 20,2% de las mujeres trabajadoras con discapacidad tenía estudios primarios como máximo nivel de estudios alcanzados.

En el otro extremo formativo, entre las personas trabajadoras sin discapacidad, el 31,8% de los trabajadores y el 36,9% de las trabajadoras poseía estudios superiores como máximo nivel alcanzado, mientras que el 15,7% de los trabajadores y el 18,3% de las mujeres trabajadoras con discapacidad tenía estudios superiores como máximo nivel formativo alcanzado.

Respecto al nivel formativo de secundaria y programas de formación e inserción laboral, fue alcanzado por el 59,3% de los trabajadores sin discapacidad, por el 57,6% de los trabajadores con discapacidad, por el 55,9% de las trabajadoras con discapacidad y por el 54,6% de las mujeres trabajadoras sin discapacidad.

El análisis relativo a la educación y la relación con el empleo de las mujeres con discapacidad se realiza en el apartado siguiente considerando los datos presentados en este.

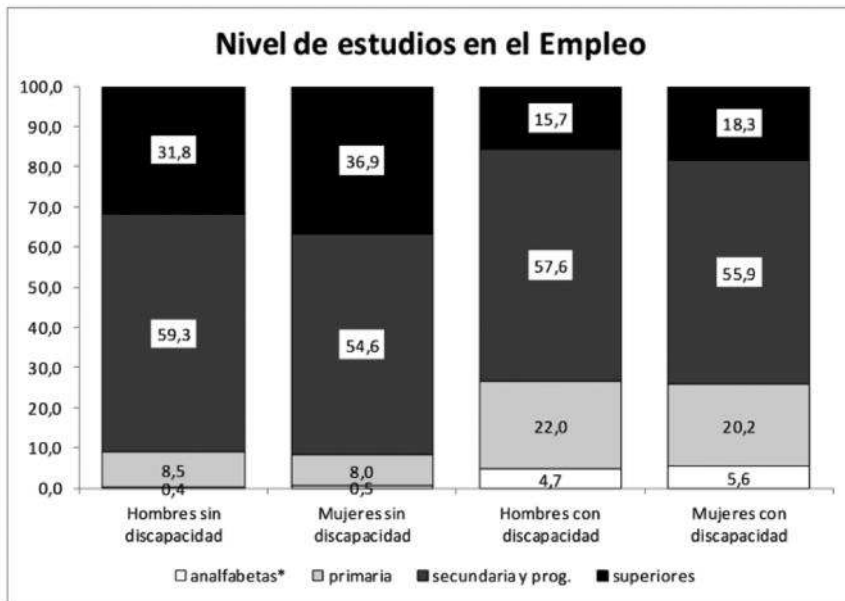


Gráfico 17. Nivel de estudios en el Empleo⁴²

Respecto al nivel educativo por grupos de edad, los resultados muestran que entre las personas trabajadoras con discapacidad (no existen datos disponibles desagregados por sexo) del grupo de 16 a 24 años el 12,9% eran personas analfabetas, el 25,9% tenían estudios de primaria como máximo nivel de estudios alcanzados, el 56,4% de secundaria y programas de formación e inserción laboral y solo el 4,8% estudios superiores como máximo nivel de estudios alcanzados.

Del grupo de 25 a 44 años, el 7,6% eran personas analfabetas, el 13,6% habían alcanzado la primaria como máximo nivel, el 60,2% la secundaria y programas de formación e inserción laboral y el 18,6% estudios superiores.

⁴² Datos INE 2018

Finalmente, entre las personas trabajadoras de 45 a 64 años, el 3,6% eran personas analfabetas, el 23,6% tenían estudios de primaria, el 55,7% nivel de secundaria y programas de formación e inserción laboral y el 17% estudios superiores.

De lo anterior se desprende que entre las personas con discapacidad de 16 a 24 años que trabajaron durante el 2017, hubo un mayor porcentaje de personas analfabetas y con estudios de primaria como máximo nivel de estudios alcanzados respecto a los otros grupos de edad de personas con discapacidad. De esta manera, al menos en 2017, se evidencia una mayor precariedad en la educación/formación, y en consecuencia en la contratación laboral de las personas trabajadoras más jóvenes con discapacidad.

Hay que resaltar, y así se aprecia a continuación en el apartado de evaluación, lo agravante de esta situación para las mujeres jóvenes con discapacidad. Se necesita subvertir la falta de oportunidades de empleo en mujeres jóvenes con discapacidad y gestionar recursos y medidas eficaces y efectivas, con perspectiva de género e interseccional para este sector poblacional.

Evaluación de la situación de las mujeres con discapacidad respecto al empleo y salario

Todas las variables expuestas que recoge el INE permiten conocer la realidad en números sobre el empleo y el salario de las mujeres con discapacidad respecto al resto de los grupos poblacionales comparados. Tras el análisis del apartado anterior con la información del INE, claramente se advierte cómo las mujeres con discapacidad se encuentran en el último escalafón en materia de derecho al trabajo digno. El presente apartado permite enfocarnos en el análisis de esa realidad.

¿Cuál es el problema? ¿Dónde hay que atacarlo? ¿Cómo hay que atacarlo? Estas son las primeras tres preguntas que se pueden hacer a fin de abordar este apartado y enfocar nítidamente el camino a seguir tanto por el gobierno, las Cortes Generales y el sector empresarial, como por el tercer sector y la sociedad en su totalidad.

La primera pregunta puede tener tres grandes respuestas, de las que se desprenden luego varias afirmaciones que merecen también su propio análisis, yendo de lo más general a lo más particular.

Las tres grandes situaciones a las que las mujeres con discapacidad se enfrentan en España respecto al derecho al trabajo digno son las siguientes: falta de acceso al empleo; desigualdad en el salario y, precarización laboral. En las dos últimas situaciones hay un factor común, el de la contratación con jornada parcial involuntaria. Por su parte, en las tres situaciones individuales hay un claro patrón que se repite de manera constante, la discriminación sistémica.

Falta de acceso al empleo

Del total de mujeres con discapacidad en edad de trabajar en España (datos 2017), el 65% estaban inactivas y el 9,3% desempleadas, por lo cual, sólo el 25,6% se encontraban ocupadas en relación al empleo. El dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La situación de las mujeres con discapacidad” del 2018 señala que “los mercados laborales de todos los Estados miembros muestran una segregación por género persistente y significativa. Sin embargo, las mujeres con discapacidad están mucho más excluidas del mercado laboral”⁴³. España no escapa a este dictamen. Hay una parte de la sociedad que es descartada, que tiene cerradas todas las puertas y se hace necesario que se identifiquen cuáles son los pasos a seguir para revertir esa situación.

La ONU Mujeres ha declarado que “el seguimiento de la situación de las mujeres y las niñas con discapacidad exige que se recopilen datos desglosados por sexo/género, por discapacidad y por otros factores que se cruzan con la discriminación por razón de género y la discriminación [por motivos de] discapacidad.”⁴⁴ En este aspecto, la recopilación de datos desglosados por el INE

⁴³ Parlamento Europeo (2018). Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La situación de las mujeres con discapacidad.” Dictamen exploratorio solicitado por el Parlamento Europeo. 2018/C 367/04. Abril del 2018.

⁴⁴ ONU Mujeres, 2018. *Hacer las Promesas Realidad: la Igualdad de Género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, p. 178. Disponible en: <http://www.unwomen.org/sdg-report>

y analizados en el apartado anterior, es fundamental para señalar la realidad de la situación de las mujeres con discapacidad. Siguiendo lo señalado por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos⁴⁵, este tipo de recopilación sirve además para detectar las situaciones de discriminación sistémica, como las que este informe presenta en relación a la falta de acceso en el empleo.

La baja tasa de empleo es, sin dudas, una discriminación sistémica. La baja representación en el mercado de trabajo y la falta de acceso al mismo, es claramente un indicador de que la desigualdad es social, es estructural y se debe a los prejuicios y estereotipos nocivos con que las mujeres con discapacidad han convivido a lo largo de la vida y por sobre los que se ha construido su historia, creándose estigmas que desencadenan en falta de oportunidades y desigualdades sociales.

El Comité de la CDPD en su Observación General 3 señala que la discriminación sistémica se refiere a patrones, manifiestos u ocultos, de comportamiento institucional discriminatorio, tradiciones culturales discriminatorias, normas y/o reglas sociales. Los estereotipos, ya sean hostiles/negativos, o aparentemente benignos pueden ser perjudiciales. Los estereotipos perjudiciales y nocivos de género y de la discapacidad pueden llevar a esta forma de discriminación, indisolublemente ligada a la falta [o a una ineficaz implantación] de políticas de regulación y prestación de servicios específicos para mujeres con discapacidad.

La discriminación interseccional se subsume en la discriminación sistémica. En definitiva, la interseccionalidad trata de capturar las consecuencias dinámicas y estructurales que surgen de la interacción entre dos o más ejes de subordinación y, se refiere a formas particulares de opresión. La intersección del

⁴⁵ Asamblea General (2016). “Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. A /HRC/34/26. Diciembre del 2016.

capacitismo y el sexismo en el acceso al empleo opera de manera estructural y cultural a través de los poderes del Estado, las empresas y la sociedad en sí misma. Es sabido que “la discriminación interseccional afecta profundamente a las mujeres en su búsqueda de empleo o en el lugar de trabajo⁴⁶.”

Antes de pasar a responder las siguientes preguntas en cuanto a dónde y cómo hay que atacar el problema, es relevante otra información que brinda el INE respecto a la tasa de empleo por tipo de discapacidad, en donde la discapacidad psicosocial sólo ocupa un 18%, porcentaje que no estaría siendo afectado por la variable formación/capacitación. Al respecto, de los datos provistos por el INE (2018), las personas con discapacidad psicosocial tienen similares porcentajes de nivel de estudio máximo alcanzado (personas analfabetas 2,4%; nivel primaria 19%, secundaria y programas de inserción laboral 60% y superiores 18,6%) que las personas con discapacidad física y otras relacionada (personas analfabetas 2,8%; nivel primaria 21,3%, secundaria y programas de inserción laboral 56,9% y superiores 16,8%) y las personas con discapacidad sensorial (personas analfabetas 2,6%; nivel primaria 18,8%, secundaria y programas de inserción laboral 56,1% y superiores 22,5%). Aunque estos datos no están desglosados por sexo/género, teniendo en consideración el patrón que se repite en todos los indicadores analizados, no sería extraño encontrar que sean las mujeres las más perjudicadas en este aspecto. Aquí, lo que se trata de demostrar es que entra en juego también un problema estructural respecto a las mujeres con discapacidad psicosocial. La institucionalización, el aislamiento, la denegación del derecho a vivir de forma independiente, el desempoderamiento y desaliento constante de parte de los sistemas de poder respecto a ellas y la realización de un trabajo.

Desigualdad en el salario

El análisis realizado en el apartado anterior, con la información provista por el INE, se demuestra que es un hecho que las mujeres con discapacidad en

⁴⁶ Asamblea General (2017). “Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos.” Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. A /HRC/35/10, 2017. Abril del 2017. Párrafo 16.

todos los grupos de edad y de ocupación están últimas en el escalafón del salario. Las mujeres asalariadas con discapacidad percibieron de salario medio (bruto) anual 8743,5 € menos que los hombres sin discapacidad, 3249 € menos que los hombres con discapacidad y 2837,2 € menos que las mujeres sin discapacidad. Al comparar este salario dentro de cada grupo de ocupación, en el grupo de ocupación alta percibieron 7033,1 € menos que los hombres sin discapacidad, 2890,5 € menos que los hombres con discapacidad y 179,6 € menos que las mujeres sin discapacidad. En el grupo de ocupación media, percibieron 5436,1 € menos que los hombres sin discapacidad, 3188,5 € menos que los hombres con discapacidad, y 333 € más que las mujeres sin discapacidad. Finalmente, para el grupo de ocupación baja, percibieron 8627,3 € menos que los hombres sin discapacidad, 4179,4 € menos que los hombres con discapacidad, y 1559,1 € menos que las mujeres sin discapacidad.

Respecto a las diferencias en el salario (bruto) medio por hora en 2016, las mujeres asalariadas con discapacidad percibieron 4 € por hora menos que los hombres sin discapacidad, 1,6 € por hora menos que las mujeres sin discapacidad y 1,1 € por hora menos que los hombres con discapacidad. Al comparar este salario (bruto) por hora dentro de cada grupo de ocupación, en el grupo de ocupación alta percibieron 3,5 € por hora menos que los hombres sin discapacidad, 1,5 € por hora menos que los hombres con discapacidad y 0,3 € por hora menos que las mujeres sin discapacidad. En el grupo de ocupación media, percibieron 2,3 € por hora menos que los hombres sin discapacidad, 1,2 € por hora menos que los hombres con discapacidad, y 0,4 € por hora más que las mujeres sin discapacidad. Finalmente, para el grupo de ocupación baja, percibieron 3,8 € por hora menos que los hombres sin discapacidad, 1,6 € por hora menos que los hombres con discapacidad, y 1,3 € por hora menos que las mujeres sin discapacidad.

La brecha salarial se calcula con base en el salario por hora y en el sueldo de las personas empleadas, por lo que solamente abarca el trabajo asalariado⁴⁷.

⁴⁷ ONU Mujeres (2018). “Hacer las Promesas Realidad: la Igualdad de Género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.”

Sobre el análisis del apartado anterior con todas las variables provistas por el INE y con la fotografía recién descrita, no quedan dudas de que la brecha salarial en las mujeres con discapacidad existe y es altamente notoria. Es importante señalar que la mayor diferencia salarial se da en el grupo de ocupación baja, conduciendo a una inexorable precarización laboral.

En este aspecto, el CDESCR en sus recientes observaciones finales (2018) sobre el sexto informe periódico de España, expresa preocupación en la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres, los obstáculos que enfrentan para acceder a oportunidades de carrera en las mismas condiciones que los hombres y la falta de implementación efectiva del principio de igual salario por trabajo de igual valor. Claramente el problema es de género, pero es también interseccional y deben tomarse en consideración los datos reflejados sobre las mujeres con discapacidad. A fin de analizar rigurosamente la diferencia salarial entre personas trabajadoras, hombres y mujeres (con o sin discapacidad), respecto del principio de igual salario por trabajo de igual valor, el INE también debería de publicar resultados conjuntos desagregados por sexo/género, por nivel educativo y por grupos de ocupación, de manera que se encuentre disponible la información sobre el número de personas trabajadoras, su nivel formativo y su ocupación, por sexo/género y discapacidad.

Entre sus recomendaciones, el CDESCR le dice a España que “redoble sus esfuerzos para eliminar la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres (...) y le anima a continuar asegurando la efectiva aplicación del principio de igual salario por trabajo de igual valor, incluso mediante la realización de estudios comparados en las organizaciones y profesiones en lo que se refiere a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor con el objeto de introducir la obligación de mayor transparencia de salarios en las empresas.”

Precarización laboral

En base a la información provista por el INE, analizada en el apartado anterior, se infiere que las mujeres con discapacidad están en el último escalafón también en cuestiones del empleo (acceso y tipo), además de las cuestiones de salario.

Entre todas las personas contratadas en España en el 2017 (datos del INE), eran las mujeres con discapacidad las que representaban el mayor porcentaje de contratación bajo la modalidad de jornada parcial. El INE no proporciona el motivo de este tipo de contratación, pero es una realidad que afecta a las mujeres con y sin discapacidad. Los motivos están basados en una discriminación sistémica que afecta en mayor medida a las mujeres con discapacidad. En base a la experiencia de FCM, gran parte de estos contratos de empleo a tiempo parcial son involuntarios, lo cual, junto a otros indicadores, permiten identificar la discriminación sistémica e interseccional que conduce a la brecha salarial señalada anteriormente. Esta situación genera una precarización continuada y sostenida en el tiempo.

¿Dónde y cómo se deben atacar estas situaciones discriminatorias tanto en el acceso, en el salario, así como en la precariedad laboral?

Las mujeres con discapacidad encuentran mayores obstáculos para acceder al mercado laboral, lo que les dificulta el desarrollo de formas de vida independientes. ¿Dónde hay que atacar el problema? En general, cuando se analiza la situación de las mujeres en cuanto a la falta de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y se quiere saber dónde hay que atacar el problema, surge la denominada segregación horizontal en el trabajo, que básicamente se refiere a las barreras que las mujeres tienen respecto a los hombres para acceder a determinadas profesiones o trabajos, habiendo una predominancia de las mujeres en los trabajos que se consideran femeninos, teniendo dificultad en el acceso a trabajos que bajo ciertas estructuras patriarcales se han considerado trabajos exclusivos para hombres. En el caso de las mujeres con discapacidad, esta hipótesis se torna un tanto más compleja. Culturalmente y, en muchos casos legitimado por el Estado, existe un fuerte arraigo de estereotipos nocivos hacia las mujeres con discapacidad, cuya normalización les exige ajustarse a los roles sociales asignados de acuerdo con las expectativas de las instituciones y esquemas conceptuales dominantes. ¿Son estos roles los mismos que los de las mujeres sin discapacidad? ¿Es este el lugar donde se debe atacar la falta de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad? La relación de vulnerabilidad e invisibilidad crea estereotipos que sitúan a las mujeres con discapacidad

en un determinado lugar en la sociedad. Son, en general, percibidas como mujeres necesitadas, dependientes y pasivas, correspondientes a las características del estereotipo femenino, pero al mismo tiempo se las considera incapaces de situarse en muchos de los roles sociales asignados a las mujeres sin discapacidad. La percepción de una mujer como ‘minusválida’ produce un resultado de desclasificación social. Así, atacar la desigualdad en el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad a través del discurso de segregación horizontal, entendida ésta de la manera convencional, no es la estrategia más acertada, ya que por detrás se enmascaran estereotipos y roles sociales en donde las mujeres con discapacidad no terminan de encajar siquiera en esos trabajos “femeninos”.

La falta de acceso, en conjunción con la brecha salarial y la precariedad laboral de las mujeres con discapacidad, deben atacarse desde varios frentes si tenemos en consideración, como ya se señaló, que el patrón que se repite en las tres situaciones es la discriminación sistémica e interseccional.

La educación/formación es uno de los dos frentes a atacar. El otro es revertir el tipo de contratación involuntaria de jornada parcial. Si consideramos conjuntamente la información disponible sobre las variables “nivel formativo” de la persona trabajadora y el “tipo de jornada” que realiza (parcial o completa), las diferencias en el salario bruto medio entre las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad, respecto de las trabajadoras y trabajadores sin discapacidad toman sentido.

La educación por sí sola es un derecho humano y hay que tener en consideración que no se debe de justificar este derecho por el acceso al trabajo. Pese a ello, es cierto que cuánto más formación y educación las posibilidades de acceso a un trabajo digno aumentan. Hay que insistir en que esto no quiere decir que la educación por sí sola revierte la situación, sino que, como seguidamente se analizará, hacen falta otro tipo de medidas que acompañen. Pero no se puede negar que es preocupante y abrumador el porcentaje de analfabetismo y educación primaria como máximo nivel de estudios en las personas con discapacidad.

Del análisis se desprende que no alcanza solamente con el reclamo por la garantía de la igualdad salarial para las mujeres con discapacidad, sino que el reclamo debe enfocarse hacia medidas urgentes, medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad real (Artículo 4 de la CEDAW), medidas que especifiquen cómo deben distribuirse los fondos estructurales a tal efecto, individualizando cada una de las partidas por comunidad autónoma; políticas públicas y programas que garanticen el acceso a la educación inclusiva de calidad en todos sus niveles a todas las mujeres con discapacidad y abrir el mercado de trabajo calificado a las mujeres con discapacidad con las garantías que se requieren al efecto, desde una perspectiva interseccional (igualdad, ajustes razonables, etc.). Así, teniendo en consideración las elevadas tasas de desempleo e inactividad de las mujeres con discapacidad, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La situación de las mujeres con discapacidad” enfatiza que se tienen que “desarrollar medidas tanto generales como positivas dirigidas a las mujeres con discapacidad para promover la formación, la colocación laboral, el acceso al empleo, la conservación del empleo, la igualdad de remuneración por el mismo trabajo y la igualdad de las oportunidades de carrera, las adaptaciones en el lugar de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres con discapacidad deben tener derecho, en pie de igualdad con [las demás personas], a condiciones de trabajo justas y favorables, incluida la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”⁴⁸

Es necesario, además, facilitar la publicación de los datos de empleo por nivel formativo, ocupación y sexo/género, de manera que se pueda abordar el déficit en la distribución del empleo por sexo/género, capacitación y ocupación, e implementar mejores y más eficaces políticas y programas de igualdad laboral, a fin de garantizar el derecho al trabajo digno a todas las mujeres con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás personas.

Ante los graves problemas en cuanto al empleo y al salario que transitan las mujeres con discapacidad en España, cabe destacar las propuestas de me-

⁴⁸ Parlamento Europeo (2018). *Op.cit.*

didadas en el mencionado Dictamen del Comité Económico y Social Europeo, que da cuenta del instrumento de micro financiación de la UE y el Fondo Social Europeo para impulsar el empleo y fomentar la inclusión social. En este aspecto, señala que deben facilitarse medidas de acción positiva dirigidas a las mujeres con discapacidad emprendedoras, incluidas las que viven en zonas rurales, mediante préstamos de intereses bajos, microcréditos y subvenciones no reembolsables⁴⁹.

Otras de las cuestiones dignas de considerar, de la que no se pudo obtener información del INE, son las correspondientes a la proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado que las mujeres con discapacidad realizan. Este es otro de los puntos donde el arraigo a los estereotipos nocivos y el estigma bajo el cual la historia de las mujeres con discapacidad fue escrita, está presente. Bajo la creencia de que las mujeres con discapacidad son personas dependientes en todo aspecto y sin capacidad para ejercer un rol de madre, se concluye que no son aptas para los roles de cuidado. Sin embargo, la FCM y otras organizaciones de mujeres con discapacidad son protagonistas y testigos de que las mujeres con discapacidad realizan tareas de cuidados, incluso cuando son ellas las que también necesitan de asistente personal, y realizan trabajos domésticos no remunerados, cuyo posicionamiento es muchas veces impuesto, aunque no sólo por la sociedad sino también por las relaciones interpersonales (familia).

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se refiere a las actividades relacionadas con la provisión de servicios para uso final propio, por parte de miembros del hogar, o por miembros de la familia que viven en otros hogares. Estas actividades se enumeran en la Clasificación internacional de actividades para Estadísticas de Uso del Tiempo del 2016 (conocida en sus siglas en inglés como ICATUS) en la división principal 3 (trabajo no remunerado en quehaceres para el hogar y miembros de la familia) y en la división principal 4 (trabajo no remunerado de cuidados para el hogar y miembros de la familia). El trabajo

⁴⁹ Ibidem.

doméstico y de cuidado no remunerado, según el Manual de los indicadores para los Objetivos de Desarrollo Sostenible, se refiere a actividades que incluyen la preparación de alimentos, el lavado de platos, la limpieza y el mantenimiento de la vivienda, la lavandería, el planchado, la jardinería, el cuidado de mascotas, las compras, la instalación, el servicio y la reparación de artículos de uso personal y doméstico, el cuidado de niños/as y el cuidado de animales, personas enfermas, ancianas o con discapacidad y familiares, entre otras. Sería relevante obtener datos en este aspecto y relativos a las mujeres con discapacidad, a fin de monitorear tanto la igualdad como el adelanto, desarrollo y potenciación de las mujeres con discapacidad en las familias y fuera de ellas. Así, el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre “La situación de las mujeres con discapacidad” afirma que la UE y los Estados miembros deben promover un mejor equilibrio entre la vida profesional y privada de las mujeres con discapacidad a través de medidas eficaces basadas en sus demandas específicas.

¿Son las medidas dirigidas a la población con discapacidad en general, suficientes para que las mujeres con discapacidad tengan un acceso al trabajo en igualdad de condiciones y un sueldo equitativo sin precarización laboral? Son necesarias y bienvenidas, pero no son suficientes. Mientras se siga considerando a las personas con discapacidad como un grupo homogéneo carente de sexo/género y de otros ejes de opresión, la igualdad substantiva y la justicia social respecto al derecho al trabajo no podrá ser alcanzada. Es que una de las principales batallas de las mujeres con discapacidad es hacer valer su identidad genérica y que no se hable únicamente desde un espacio homogéneo de personas con discapacidad.

Ahora bien, ¿son las medidas dirigidas a las mujeres en general suficientes para que las mujeres con discapacidad tengan un acceso al trabajo en igualdad de condiciones y un sueldo equitativo sin precarización laboral? Son necesarias y bienvenidas, pero mientras sigan careciendo de una perspectiva interseccional, no son suficientes. El problema interseccional en las mujeres [de cualquier identidad] no se trata simplemente del hecho de no hacer frente a un solo tipo de discriminación por completo, sino se trata de que no se estén considerando,

o que no se estén afrontando de manera efectiva, las violaciones de derechos porque no se tienen en cuenta las situaciones interseccionales de vulnerabilidad de las mujeres que se encuentran en los márgenes sociales⁵⁰. La opresión y la discriminación no pueden ser reducidas hacia un tipo fundamental, sino que todos los ejes (capacitismo, sexismo, entre otros) trabajan en conjunto, produciendo injusticia social. La interseccionalidad agrega una cierta complejidad para comprender la desigualdad social, reconociendo que rara vez la discriminación y opresión que enfrentan las mujeres con discapacidad son producto de un sólo factor de opresión/discriminación. Es decir, a través de la interseccionalidad (sobre todo cuando se la utiliza como herramienta analítica) somos capaces de entender que la desigualdad está construida sobre la base de la interacción de varios factores de opresión.

ONU Mujeres señala que se debe de tener en cuenta y abordar tanto las diferencias de género en la prevención de discapacidades y en las estrategias de inclusión, como las desventajas debidas a la [discriminación por motivos de discapacidad] a la hora de elaborar e implementar estrategias de igualdad de género y de empoderamiento de las mujeres. También indica que los datos comparables a nivel internacional desempeñan una función crucial para el seguimiento de los ODS en el caso de las mujeres y las niñas con discapacidad y que deben regir el desarrollo de políticas y programas con perspectiva de género y de discapacidad, además de evaluaciones continuas de sus efectos.

Una de las claves en donde el gobierno y las Cortes Generales deben apostar más fuerte es a la consulta y participación de las propias mujeres con discapacidad y sus organizaciones representativas. Como ha expresado la Relatora especial sobre los derechos de las personas con discapacidad en su estudio temático sobre el derecho de las personas con discapacidad a participar en la adopción de decisiones (2016), “la participación puede ser, en sí misma, un instrumento de transformación que contribuya al cambio social. (...). Los Es-

⁵⁰ Crenshaw, K. (2002). “Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero”, *Revista Estudos Feministas*, 10 (1): 171–188. p. 172.

tados deberían mantener contactos directos con las mujeres y las niñas con discapacidad (...) [y] deben adoptar medidas adecuadas para garantizar que se tengan plenamente en cuenta las perspectivas de las mujeres y niñas con discapacidad y que no sean objeto de ningún tipo de represalias por expresar sus opiniones y preocupaciones⁵¹ (...).”

El Comité de la CDPD recientemente en la Observación General núm. 7 (2018) ya señalada en este informe, ha expresado que “es imprescindible asegurar la participación de las mujeres y niñas con discapacidad en las consultas sobre cuestiones específicas que las afectan de forma exclusiva o desproporcionada, así como las cuestiones relativas a las mujeres y las niñas en general, como las políticas de igualdad de género”.

La última pregunta que debe responderse respecto a cómo abordar el problema tiene que ver con la función de monitoreo. ¿Qué deben hacer el Estado y las organizaciones civiles y movimientos asociativos en esta desigualdad social y discriminación sistémica que las mujeres con discapacidad enfrentan en el acceso y derecho al trabajo digno? El Estado debe de reforzar, sobre todo en eficacia, los mecanismos de inspección laboral a fin de que se cuente con los recursos humanos y materiales adecuados para realizar de manera efectiva la supervisión tanto del acceso en igualdad de condiciones al trabajo como del derecho al trabajo digno. También es necesario un monitoreo y posterior acción de las denuncias que las trabajadoras realicen⁵². El movimiento asociativo, junto a las organizaciones de mujeres con discapacidad, deben ser veedoras de la garantía y efectividad de las medidas a implementar, se debe de saber identificar cuándo los derechos no se están cumpliendo. Necesitamos de la sororidad, de la construcción de redes. Se necesita denunciar y ayudar a denunciar a nuestras compañeras, debemos de compartir experiencias y visibilizarlas. Se deben de facilitar espacios para que las mujeres con discapacidad sean escuchadas.

⁵¹ Informe de la Relatora Especial (2016). Informe sobre los derechos de las personas con discapacidad. A/HRC/31/62. Enero de 2016.

⁵² Esta narrativa sigue la línea, en mayor o menor medida, las observaciones del CESCR a España (2018), ya mencionadas y citadas.

CONCLUSIONES

- Hay una discriminación sistémica contra las mujeres con discapacidad en relación al acceso y derecho al trabajo digno.
- La representación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo es alarmantemente baja.
- Existe una brecha salarial en las mujeres con discapacidad respecto a las demás personas.
- Los marcos jurídicos implementados en el 2018 para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación contra las mujeres con discapacidad en relación con el acceso y derecho al trabajo digno son bienvenidos, pero no son suficientes.
- La contratación de mujeres con discapacidad de jornada parcial debe ser denunciada como una contratación involuntaria que conduce a la precarización laboral y aumenta la brecha salarial.
- Existen en el mercado laboral estereotipos nocivos arraigados y estigmas contra las mujeres con discapacidad.

- Las mujeres con discapacidad psicosocial son las más perjudicadas de las mujeres con discapacidad al enfrentar la mayor discriminación en el acceso al mercado laboral.
- España está muy lejos de cumplir la meta 8.5 de los ODS.
- Mientras las medidas en materia de igualdad en el empleo (acceso y salario) dirigidas a las mujeres en general sigan careciendo de una perspectiva interseccional, no serán suficientes para que las mujeres con discapacidad tengan un acceso al empleo en igualdad de condiciones con las demás personas y un sueldo equitativo sin precarización laboral.
- Se necesita realizar, desde una perspectiva interseccional, un nuevo análisis del discurso de la segregación horizontal, tomando en consideración el arraigo de los estereotipos nocivos hacia las mujeres con discapacidad.

RECOMENDACIONES

- Se necesitan medidas urgentes, medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad real.
- Se necesitan de políticas públicas y programas que garanticen el acceso a la educación inclusiva de calidad en todos sus niveles a todas las mujeres con discapacidad y abrir el mercado de trabajo calificado a las mujeres con discapacidad con las garantías que se requieren al efecto, desde una perspectiva interseccional.
- Se debe reforzar la eficacia de los mecanismos de inspección laboral a fin de que se cuente con los recursos humanos y materiales adecuados, garantizando la supervisión del acceso y derecho al trabajo digno, en igualdad de condiciones que las demás personas.
- Se debe de considerar de manera particular la situación de las mujeres con discapacidad intelectual, psicosocial y con sordoceguera, entre otros segmentos de mujeres severamente excluidas del ámbito laboral.

- Es necesaria la puesta en marcha de medidas efectivas para revertir la desigualdad social y sistémica y lograr el pleno empleo e igualdad salarial de las mujeres con discapacidad, de lo contrario, el lema “no dejar a nadie atrás” de la Agenda 2030 no se estará cumpliendo.
- El Estado debe consultar con las organizaciones de mujeres con discapacidad para formular y establecer una política de empleo inclusiva y eficaz.

