



Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Distr.: General
9 septiembre 2022
**VERSIÓN AVANZADA SIN
EDITAR**

Original: inglés

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo *

I. Introducción

1. El objetivo de la presente observación general es aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con el derecho al trabajo y al empleo consagrado en el artículo 27 de la Convención. La Convención establece los principios y estándares del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, y proporciona la base para que los Estados partes cumplan sus compromisos en virtud de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular la meta 8.5, sobre el logro, para 2030, de una vida plena y productiva. empleo y trabajo decente para todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor .

2. El derecho al trabajo es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos, y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo contribuye también a la supervivencia de las personas y de su familia y, en la medida en que el trabajo sea libremente elegido o aceptado, a su desarrollo y reconocimiento en el seno de la comunidad. ¹El derecho al trabajo está reconocido en varios instrumentos jurídicos internacionales y regionales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama el derecho al trabajo en sentido general en el artículo 6 y desarrolla explícitamente la dimensión individual del derecho al trabajo mediante el reconocimiento en el artículo 7 del derecho de toda persona al disfrute de unos derechos justos y condiciones de trabajo favorables, en particular condiciones de trabajo seguras. La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8, que enuncia el derecho de todas las personas a formar sindicatos y afiliarse al sindicato de su elección y el derecho de los sindicatos a funcionar libremente . El Comité se ha basado en su propia jurisprudencia y la del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos para elaborar la presente observación general.

3. El trabajo y el empleo significativos son esenciales para la seguridad económica, la salud física y mental, el bienestar personal y el sentido de identidad de una persona. Sin embargo, el Comité es consciente de que un sistema de valores conocido como capacitismo afecta negativamente las oportunidades de que muchas personas con discapacidad tengan un trabajo y un empleo significativos. El capacitismo y sus impactos han sido descritos como “un sistema de valores que considera ciertas características típicas del cuerpo y la mente como esenciales para vivir una vida valiosa. Basados en estándares estrictos de apariencia, funcionamiento y comportamiento, las formas de pensamiento capacitistas consideran la experiencia de la discapacidad como una desgracia que conduce al sufrimiento y la desventaja e invariablemente devalúa la vida humana”.² El capacitismo es la base de los modelos médicos y benéficos de discapacidad que conducen al prejuicio social, la

*Aprobado por el Comité en su vigésimo séptimo período de sesiones (15 de agosto a 9 de septiembre de 2022).

¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales , Observación general No. 18 (2005), párr. 1.

² A/HRC/43/41 , párr. 9.

desigualdad y la discriminación contra las personas con discapacidad, ya que sustenta la legislación, las políticas y las prácticas, como el empleo segregado, por ejemplo, los “talleres protegidos”, y puede dar lugar a lesiones involuntarias . participación en la economía informal.

4. Las personas con discapacidad enfrentan barreras para acceder y ejercer su derecho al trabajo y al empleo en el mercado laboral abierto, en igualdad de condiciones con las demás. Las personas con discapacidad enfrentan altas tasas de desempleo, salarios más bajos, inestabilidad, estándares más bajos en las condiciones de contratación, falta de accesibilidad al entorno laboral y también tienen menos probabilidades que otras personas de ser designadas para puestos gerenciales cuando están empleados formalmente, todo lo cual se exageran para las mujeres con discapacidad. Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de ganar salarios más bajos que las personas sin discapacidad y tienen más probabilidades de tener un empleo vulnerable, incluido el empleo en el sector informal, el trabajo por cuenta propia o el empleo a tiempo parcial . ³Los datos y otras pruebas indican que estas diferencias afectan especialmente a las personas con discapacidad por motivos de edad, género, sexo, etnia, lugar de residencia y otros motivos.

5. Las condiciones cambiantes en las economías y el mercado laboral crean nuevos desafíos y oportunidades para garantizar el derecho al trabajo. Las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial y el cambio al trabajo digital, pueden crear nuevas barreras o formas de discriminación, además de ofrecer nuevos caminos hacia el trabajo y nuevas formas de empleo. Las transformaciones económicas, como la transición a una economía verde o la respuesta a las crisis, crean oportunidades para la inclusión, así como la amenaza de dejar atrás a las personas.⁴

6. El artículo 27 de la Convención incorpora varios derechos interdependientes e interrelacionados dentro del derecho al trabajo, incluido, en el artículo 27 (1) (b), los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones justas y favorables. de trabajo y a condiciones de trabajo seguras, incluida la protección contra el acoso, y, en el artículo 27 (1) (c), la dimensión colectiva del derecho al trabajo y el ejercicio por parte de las personas con discapacidad de sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones. base con otros. ⁵El objetivo de la presente observación general es ofrecer un panorama completo de las obligaciones de los Estados partes en virtud del artículo 27, teniendo en cuenta la interdependencia de las medidas sobre el derecho al trabajo enumeradas en ese artículo, y la interrelación del derecho al trabajo y al empleo con las disposiciones de otros artículos de la Convención, tales como las relativas a obligaciones generales (art. 4), igualdad y no discriminación (art. 5), mujeres con discapacidad (art. 6), accesibilidad (art. 9), igual reconocimiento ante la ley (art. 12), acceso a la justicia (art. 13), protección contra la explotación, la violencia y el abuso (art. 16), vida independiente (art. 19), educación (art. 24), habilitación y rehabilitación (art. 26) y un nivel de vida y protección social adecuados (art. 28).

II. Modelo de derechos humanos de la discapacidad

7. El Comité ha expresado reiteradamente su preocupación por el hecho de que la legislación y las políticas de los Estados partes siguen reflejando un enfoque capacitista de la discapacidad a través de la caridad y/o modelos médicos, a pesar de la incompatibilidad de

³ *Informe sobre discapacidad y desarrollo: Realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible por, para y con personas con discapacidad - 2018* (publicación de las Naciones Unidas, 2019), págs. 155–158.

⁴ Véase Organización Internacional del Trabajo (OIT) Global Business and Disability Network y Fundación ONCE, “Haciendo que el futuro del trabajo sea inclusivo para las personas con discapacidad”, 21 de noviembre de 2019.

⁵ El párrafo 1 del artículo 27 , el preámbulo y los incisos b) y c) del párrafo 1 se relacionan directamente con tres artículos interdependientes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, a saber, los artículos 6, 7 y 8. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Derechos Sociales y Culturales ha emitido comentarios generales sobre los artículos 6 y 7 del Pacto.

esos modelos con la Convención; ⁶las personas con discapacidad no son reconocidas como sujetos de derechos y titulares de derechos, sino que son “reducidas” a sus deficiencias. ⁷El trato discriminatorio o diferenciado y la exclusión de las personas con discapacidad se consideran la norma y están legitimados por un enfoque de la discapacidad basado en la medicina. Estos enfoques capaces impiden que los Estados partes eliminen las barreras persistentes, en particular los estereotipos y estigmas sobre discapacidad que impiden que las personas con discapacidad puedan trabajar en igualdad de condiciones con las demás.

8. Para hacer efectivos los derechos de la Convención, los Estados partes deben aplicar el modelo de derechos humanos de la discapacidad. En su Observación general No. 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación, el Comité establece el modelo de derechos humanos de la discapacidad, bajo el cual se reconoce que la discapacidad es una construcción social, que la deficiencia es un aspecto valorado de la diversidad humana y dignidad y esa menoscabo no debe tomarse como motivo legítimo para la negación o restricción de los derechos humanos. La discapacidad se reconoce como una de las muchas capas multidimensionales de la identidad, lo que significa que las leyes y políticas deben tener en cuenta la diversidad de las personas con discapacidad. También reconoce que los derechos humanos son interdependientes, interrelacionados e indivisibles.

tercero Contenido normativo

9. El derecho al trabajo es un derecho humano fundamental y un componente esencial de la dignidad humana. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el derecho al trabajo está reconocido en el artículo 23. Además del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho al trabajo está contemplado en el artículo 8(1), (2) y (3) (a) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 5 (e) (i) y (ii) de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño y artículos 25, 26, 40, 52 y 54 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. Asimismo, la Asamblea General proclamó el derecho al trabajo en la Declaración sobre Progreso y Desarrollo Social (art. 6), en su resolución 2542 (XXIV) del 11 de diciembre de 1969.

10. Varios instrumentos regionales contemplan el derecho al trabajo, incluida la Carta Social Europea de 1961 (parte II, arts. 1 a 10) y la Carta Social Europea (revisada) de 1996 (parte II, arts. 1 a 10), la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (art. 15) y el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6 a 8), y afirmar el principio de que el respeto por el derecho al trabajo impone a los Estados Partes la obligación de tomar medidas encaminadas a la realización del pleno empleo.

11. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado ocho convenios fundamentales relacionados con los derechos en el trabajo. Los temas abordados se consideran principios y derechos fundamentales en el trabajo, e incluyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Los ocho convenios fundamentales de la OIT son el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

⁶ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 2.

⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 8.

Otros instrumentos pertinentes de la OIT son el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas discapacitadas), 1983 (núm. 159); el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

A. Derecho al trabajo, en igualdad de condiciones con los demás, incluido el derecho a ganarse la vida por trabajo libremente elegido o aceptado en un lugar de trabajo abierto, inclusivo y accesible (art. 27 (1), párrafo introductorio)

12. La Convención reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, en igualdad de condiciones con las demás, incluido el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo elegido o aceptado libremente en un mercado laboral y un entorno de trabajo abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidades. Esto refleja la jurisprudencia del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que esboza el principio de igualdad en relación con el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad, y considera el derecho de todas las personas a ganarse la vida mediante el trabajo que elijan o acepten libremente. no se realiza cuando la única oportunidad real abierta a las personas con discapacidad es trabajar en instalaciones segregadas.⁸ También considera que las personas con discapacidad no deben ser segregadas en talleres protegidos.⁹ El artículo 27(1) identifica expresamente que las personas con discapacidad tienen derecho a 'trabajar en igualdad de condiciones con los demás {lo que incluye} el trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral y un entorno de trabajo que sea abierto, inclusivo y accesible para todos'. Estas palabras indican claramente que los entornos de empleo segregados son incompatibles con el derecho.

13. A pesar de algunos avances, la falta de acceso al mercado laboral abierto y la segregación continúan siendo los mayores desafíos para las personas con discapacidad. La discriminación, como la denegación de ajustes razonables, los lugares de trabajo inaccesibles y el acoso, plantean obstáculos adicionales para el empleo en un mercado laboral y un entorno de trabajo abiertos, lo que conduce a una elección falsa de empleo en un lugar de trabajo cerrado por motivos de discapacidad. El Convenio sobre la política de empleo de la OIT, 1964 (núm. 122), se refiere al "empleo pleno, productivo y libremente elegido", vinculando la obligación de los Estados partes de crear las condiciones para el pleno empleo con su obligación de garantizar la ausencia de trabajo forzoso.

14. La Comisión observa que el empleo segregado, como los talleres protegidos, incluye una variedad de prácticas y experiencias, caracterizadas por al menos algunos de los siguientes elementos:

- a) Segreguen a las personas con discapacidad del empleo abierto, inclusivo y accesible;
- b) Se organizan en torno a determinadas actividades específicas que se considera que las personas con discapacidad pueden realizar;
- c) Se centran en los enfoques médicos y de rehabilitación de la discapacidad y hacen hincapié en ellos;
- d) No promueven efectivamente la transición al mercado laboral abierto;
- e) Las personas con discapacidad no reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor;
- f) Las personas con discapacidad no sean remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones con las demás;

⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 5 (1994), párr. 21

⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 23 (2016), párr. 47 (c).

g) Las personas con discapacidad no suelen tener contratos de trabajo regulares y, por lo tanto, no están cubiertas por los regímenes de seguridad social.

15. El empleo segregado, como los talleres protegidos, para personas con discapacidad no debe considerarse como una medida de la realización progresiva del derecho al trabajo, que se manifiesta únicamente mediante un empleo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral abierto e inclusivo. Las empresas de empleo que son administradas y dirigidas por personas con discapacidad, incluidas aquellas que son de propiedad conjunta y controladas democráticamente, no pueden considerarse empleo segregado si brindan condiciones de trabajo justas y favorables en igualdad de condiciones con los demás.

B. Prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad (art. 27 1 a))

16. La no discriminación y la igualdad son obligaciones fundamentales del artículo 27, se extienden a las acciones de terceros, como el sector empresarial,¹⁰ y se aplican a lo largo del ciclo de empleo, que incluye reclutamiento, contratación y empleo, permanencia en el empleo, programas de formación y avance profesional, así como buscar y solicitar trabajo y salir del trabajo. El Comité ha señalado en su jurisprudencia que para lograr la igualdad de facto en los términos de la Convención, los Estados partes deben garantizar que no exista discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo.¹¹ La práctica internacional de derechos humanos identifica cuatro formas principales de discriminación, que pueden ocurrir de forma individual o simultánea: discriminación directa, discriminación indirecta, denegación de ajustes razonables, acoso y discriminación por asociación.

17. Discriminación directa Se produce cuando, en situación análoga, las personas con discapacidad son tratadas desfavorablemente por cualquier motivo relacionado con su discapacidad. Un ejemplo es un empleador del sector público que no considera a una persona con discapacidad para un puesto de trabajo asumiendo que la persona con discapacidad no podrá realizar el trabajo.¹²

18. La discriminación indirecta se refiere a la aplicación de leyes, políticas o prácticas que parecen neutrales pero que tienen un impacto negativo en las personas con discapacidad. Ocurre cuando una oportunidad excluye a las personas con discapacidad porque el encuadre de la oportunidad no tiene en cuenta su situación y, como resultado, no pueden beneficiarse de la oportunidad en sí. Por ejemplo, si la única forma de ingresar a un edificio público para una entrevista de trabajo es por un conjunto de escaleras, los candidatos que usan sillas de ruedas se colocan en una posición desigual porque no pueden ingresar al edificio.¹³ Implícita en la prohibición de la discriminación indirecta está la obligación continua de proporcionar accesibilidad a través de enfoques de diseño universal para todas las situaciones.

19. Denegación de ajustes razonables ocurre cuando no se implementan las modificaciones, ajustes y apoyos individualizados necesarios y adecuados (que no impongan una carga desproporcionada o indebida). Los ajustes razonables son aquellas modificaciones, ajustes y apoyos que son necesarios para asegurar el goce o ejercicio igualitario de un derecho humano o libertad fundamental.¹⁴ Por ejemplo, a un empleado del sector público con una discapacidad visual que no cuenta con el equipo adecuado para realizar las tareas asignadas, como un programa de computadora que amplía el texto en la pantalla de una computadora, se le ha negado una adaptación razonable. Otros ejemplos de ajustes razonables incluyen hacer que la información sea accesible para la persona con discapacidad, modificar el equipo, habilitar el trabajo desde casa, asegurar un intérprete en las reuniones, reorganizar actividades, reprogramar el trabajo o proporcionar personal de apoyo.¹⁵ Para caer dentro del concepto de

¹⁰ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 24 (2017), párr. 7.

¹¹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 67.

¹² *Ibid.*, párr. 18 (a).

¹³ *Ibid.*, párr. 18 (b).

¹⁴ *Ibid.*, párr. 18 (c).

¹⁵ *Ibid.*, párr. 23.

ajuste razonable, los cambios deben negociarse con el individuo. El deber de proporcionar ajustes razonables es aplicable desde el momento en que se recibe una solicitud de ajustes o se hace evidente la necesidad.¹⁶El Comité destaca que los deberes de ajustes razonables son diferentes de los deberes de accesibilidad que se derivan de la prohibición de la discriminación indirecta y están establecidos en los arts. 4 y 9. Si bien ambos tienen como objetivo garantizar la accesibilidad, el deber de proporcionar accesibilidad a través del diseño universal o tecnologías de asistencia es un deber integrado en los sistemas y procesos sin tener en cuenta las necesidades de una persona con discapacidad en particular, por ejemplo, tener acceso a un edificio. en igualdad de condiciones con las demás,¹⁷ el deber de proporcionar ajustes razonables se da desde el momento en que una persona con discapacidad busca ejercer sus derechos o requiere el acceso en situaciones o entornos no accesibles.¹⁸

20. El acoso es una forma de discriminación cuando se lleva a cabo una conducta no deseada relacionada con la discapacidad u otros motivos prohibidos con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.¹⁹Según el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT, 2019 (núm. 190), el término “violencia y acoso” en el mundo del trabajo se refiere a una variedad de comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de los mismos, ya sea que ocurran una sola vez o repetidamente, que tienen como objetivo en, resulta en, o es probable que resulte en daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso basados en el género.

21. La protección contra la discriminación también se extiende a la discriminación por asociación, que puede ocurrir cuando los miembros de la familia o una persona asociada con una persona con discapacidad es discriminada en el trabajo debido a esta relación y la negación de los derechos de la persona tiene un efecto directo o negativo . un impacto indirecto en la vida de las personas con discapacidad²⁰

Las personas con discapacidad a menudo se ven afectadas de manera desproporcionada por la discriminación múltiple e interseccional. La diversidad de las personas con discapacidad significa que se enfrentan a diversas barreras para realizar el derecho al trabajo y siguen diferentes caminos hacia el empleo a lo largo de su vida laboral. La discriminación múltiple ocurre cuando una persona experimenta discriminación por dos o más motivos, lo que lleva a una discriminación que se agrava o agrava, y la discriminación interseccional ocurre cuando varios motivos interactúan entre sí al mismo tiempo de tal manera que son inseparables.²¹Los conceptos de discriminación múltiple e interseccional reflejan el hecho de que las personas no experimentan la discriminación como miembros de un grupo homogéneo sino, más bien, como individuos con capas multidimensionales de identidades, estatus y circunstancias de vida. Las capas de identidad que se cruzan incluyen la edad, la raza, el origen indígena, nacional o social, la condición de refugiado, migrante o solicitante de asilo, la opinión política o de otro tipo, la religión, el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

22. Estos conceptos reflejan las realidades vividas y las experiencias de mayor desventaja de las personas causadas por formas múltiples e interseccionales de discriminación.²²El Comité ha abordado diferentes situaciones de discriminación múltiple e interseccional. Por ejemplo, las mujeres y las personas con discapacidad que no se ajustan al género enfrentan una intersección de barreras relacionadas con el género y la discapacidad en las actitudes, las circunstancias y el trabajo en sí mismo, incluidos los efectos combinados de la discriminación múltiple que limita las oportunidades de trabajo, afecta su derecho a la igualdad salarial y aumenta el riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo. De manera similar, la

¹⁶ *Ibíd.*, párr. 24 (b).

¹⁷ *Ibíd.*, párr. 24 (a).

¹⁸ *Ibíd.*, párr. 24 (b).

¹⁹ *Ibíd.*, párr. 18 (d).

²⁰ Ver, por ejemplo, CRPD Bellini c. Italia, Comunicación No. 51/2018 (2022), párr. 6.8.

²¹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 3 (2016), párr. 4 (c) .

²² *Ibíd.*, párr. dieciséis.

discriminación relacionada con la discapacidad y la edad interactúan para significar que los jóvenes y las personas mayores con discapacidad pueden enfrentar desafíos sustancialmente diferentes para realizar el derecho al trabajo.

C. Derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, en igualdad de condiciones con las demás (art. 27 1 b))

23. El artículo 27 (1) (b) se refiere a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo;

- a) Igualdad de oportunidades e igual remuneración por trabajo de igual valor;
- b) Condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso;
- c) La reparación de agravios.

24. El derecho de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es un corolario del derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado. Es un componente importante de otros derechos consagrados en el Convenio, como los derechos sindicales (art. 27 (1) (c)), y su disfrute es un requisito previo y el resultado del disfrute de otros derechos del Convenio, como el derecho a un nivel de vida adecuado (art. 28) mediante una remuneración digna.²³

25. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias es un derecho de todos los trabajadores con discapacidad en todos los entornos, independientemente de su discapacidad, género, edad, antecedentes culturales o lingüísticos o condición de migrante, o si están empleados en los sectores formal o informal, por cuenta propia, -empleados o empleadas en el sector agrícola o en zonas rurales y remotas.²⁴ Además, el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias exige que el pago por debajo del salario mínimo por razón de discapacidad no se justifique bajo ninguna circunstancia.

26. Las condiciones de trabajo equitativas y favorables para las personas con discapacidad incluyen los beneficios y protecciones de que disfrutaban otros trabajadores, como un fondo de beneficios de jubilación, licencia por enfermedad, licencia por servicio prolongado, licencia por paternidad, promoción, descanso, esparcimiento y vacaciones periódicas pagadas.²⁵

27. Los trabajadores con discapacidad tienen derecho a recibir la misma remuneración que los trabajadores sin discapacidad cuando realicen trabajos iguales o similares. Además, su remuneración también debe ser igual aun cuando su trabajo sea completamente diferente pero de igual valor. Los Estados partes deben garantizar que los lugares de trabajo que estén en proceso de transición para abandonar el empleo segregado no estén exentos del pago de igual remuneración por trabajo de igual valor.

28. El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable incluye el requisito de una política nacional coherente sobre salud en el trabajo que incluya a los trabajadores con discapacidad. El objetivo de dicha política es prevenir accidentes y lesiones que surjan, estén relacionados o se produzcan durante el trabajo. La política debe cubrir la protección de todos los trabajadores, incluidos aquellos con discapacidades, y también aquellos que tienen contratos a corto o largo plazo, trabajan a tiempo parcial, son aprendices, trabajan por cuenta propia, son trabajadores migrantes o están empleados en el sector informal. Las organizaciones de personas con discapacidad deben participar en la formulación, implementación y revisión de la política nacional para garantizar que las políticas nacionales no permitan la discriminación.

²³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 23 (2016), párr. 47 (c).

²⁴ *Ibíd.*, párr. 5 .

²⁵ Ver Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 23 (2016) para más detalles.

29. Como ha señalado el Comité en su jurisprudencia, la protección contra el acoso en relación con el trabajo y el empleo se extiende a lo largo del ciclo de empleo y requiere recursos efectivos mediante la promulgación y aplicación de leyes específicas y amplias contra la discriminación.²⁶ La legislación debe ir acompañada de recursos y sanciones legales apropiados y efectivos en relación con la discriminación en los procedimientos civiles, administrativos y penales. Los remedios individuales deben ir acompañados de cambios efectivos en el lugar de trabajo para prevenir futuras violaciones.

D. Derechos laborales y sindicales (art. 27 (1) (c))

30. Los derechos sindicales, la libertad de asociación y el derecho de huelga son medios cruciales para introducir, mantener y defender condiciones de trabajo justas y favorables. Los sindicatos deben admitir, aceptar y permitir la participación plena y significativa de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Los sindicatos deberían desempeñar un papel importante en la defensa del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, incluidas las personas con discapacidad que aún trabajan en empleos segregados. Los Estados partes tienen la obligación de respetar y proteger el trabajo de los defensores de los derechos humanos y otros miembros de la sociedad civil, en particular los sindicatos, que ayudan a las personas con discapacidad y otros grupos marginados en la realización de su derecho al trabajo.²⁷

31. La promoción del empleo de las personas con discapacidad requiere la participación efectiva de los sindicatos y otras asociaciones representativas que protegen y promueven los derechos de los trabajadores con discapacidad en la definición de prioridades, toma de decisiones, planificación, implementación y evaluación de estrategias.

32. Las leyes y códigos laborales generales deberían incluir la prohibición explícita de la discriminación por motivos de discapacidad y la responsabilidad de garantizar que los trabajadores sindicales, los empleadores y las instituciones del mercado laboral sean plenamente conscientes de las cuestiones de igualdad y no discriminación en el contexto de la trabajo y empleo de las personas con discapacidad.

33. Los acuerdos de negociación colectiva deben prohibir la discriminación por discapacidad. Cuando especifiquen condiciones de trabajo, el arreglo debe incluir un mecanismo por el cual los empleados puedan buscar ajustes razonables.

E. Acceso a la orientación técnica y profesional, los servicios de colocación y la formación (art. 27 (1) (d))

34. Para hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, se requiere un acceso no discriminatorio a los servicios generales de orientación, formación y colocación técnica y profesional, públicos y privados, en igualdad de condiciones con los demás.²⁸ La participación de las personas con discapacidad en los servicios ordinarios promueve la no segregación de servicios y el acceso de las personas con discapacidad a la oferta laboral y los servicios de formación profesional.²⁹ Estos servicios pueden ser apropiados para el ingreso al trabajo, durante el transcurso del empleo o para transiciones entre roles. Los Estados partes deberían tomar medidas para garantizar la certificación de capacidades y logros en igualdad de condiciones con los demás, la inclusión explícita de las personas con discapacidad en la legislación relativa a la formación profesional, las referencias explícitas a las personas con discapacidad en las políticas generales que regulan la formación profesional, la accesibilidad de locales, información y materiales, la oferta de formación profesional sobre los derechos de las personas con discapacidad y la financiación

²⁶ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 22

²⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 18 (2005), párr. 51.

²⁸ Ver el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 6, y el Convenio de la OIT sobre rehabilitación profesional y empleo (personas discapacitadas), 1983 (núm. 159).

²⁹ Véase CRPD/C/2/3, anexo.

de los ajustes razonables. La preparación vocacional y profesional, la capacitación y otros servicios deben brindarse de manera accesible e inclusiva, incluido el apoyo financiero para la participación.

F. Promoción de oportunidades de empleo y promoción profesional (art. 27 1) e))

35. Los Estados partes deben velar por que las personas con discapacidad tengan oportunidades significativas de desarrollar sus carreras, cualquiera que sea la forma de su empleo. ³⁰Las oportunidades de desarrollo incluyen el reciclaje y la mejora de las habilidades, la formación, el aprendizaje permanente y los programas de tutoría.

36. Todos los trabajadores con discapacidad tienen derecho, en igualdad de condiciones con los demás, a ser considerados para un ascenso mediante procesos justos, basados en el mérito y transparentes. Los Estados partes deberían analizar los obstáculos directos e indirectos para el avance profesional que encuentran las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad. La formación profesional a la que se refiere el artículo 27 (1) (d) incluye la formación realizada por trabajadores con discapacidad para avanzar en sus carreras. Los cursos deben ser accesibles y los trabajadores deben poder buscar ajustes razonables.

G. Promoción de oportunidades para el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y las cooperativas (art. 27 (1) (f))

37. Las personas con discapacidad tienen derecho a elegir libremente su trabajo, incluso si desean trabajar por cuenta propia, iniciar su propio negocio o trabajar en una cooperativa. Los Estados partes deberían tomar medidas específicas para proteger y apoyar a las personas con discapacidad en la economía informal, promover y acelerar su transición a la economía formal y evitar que el trabajo en la economía formal se vuelva informal.³¹

38. La promoción de oportunidades de trabajo de libre elección requiere información accesible sobre emprendimiento, micro, pequeñas y medianas empresas y otras formas de modelos empresariales y unidades económicas, como las cooperativas.³²También se debe considerar el acceso no discriminatorio a los servicios comerciales, los mercados, la infraestructura y la tecnología, la salud y la seguridad en el trabajo, los servicios financieros, la tutoría y la creación de redes. Los Estados partes deben formular e implementar un marco normativo integrado, que incluya a las personas con discapacidad, asegurando la coordinación entre los diferentes niveles de gobierno y la cooperación entre los órganos y autoridades pertinentes, como las autoridades fiscales y las instituciones de seguridad social.³³

H. Empleo en el sector público (art. 27 (1) (g))

39. Las disposiciones de los demás incisos del artículo 27 se aplican por igual a los sectores público y privado. Sin embargo, cuando el Estado parte sea el empleador, debería adoptar un enfoque más riguroso con respecto a la inclusión. Los Estados partes deben introducir normas objetivas para la contratación y el ascenso de las personas con discapacidad en función de sus méritos y comprometerse a aumentar el número de empleados con discapacidad. Si es necesario, se deben tomar medidas específicas para crear conciencia dentro del sector público, atraer y contratar a personas con discapacidad y apoyar a los

³⁰ Para ver un ejemplo de dónde este apoyo no se brindó de manera significativa, consulte *Gröninger et al. c. Alemania* (CRPD/C/D/2/2010).

³¹ Véase OIT, Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204).

³² *Ibíd.*, párr. 11 (g).

³³ *Ibíd.*, párr. 12

empleados del sector público con discapacidad, con el objetivo de reflejar la diversidad de la comunidad y beneficiarse de las experiencias vividas por las personas con discapacidad. .

40. El Comité ha recomendado a los Estados partes que, en un esfuerzo por aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, elaboren y apliquen medidas de acción afirmativa, como la asignación de fondos específicos para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores público y privado, incluidos los programas de formación profesional.³⁴Otras medidas incluyen cuotas {un requisito para emplear al menos un porcentaje específico de empleados con discapacidades} u objetivos {objetivos no obligatorios}. Todas las medidas deben ir acompañadas de un requisito de informe anual sobre el cumplimiento por parte de las autoridades públicas.

I. Promoción del empleo en el sector privado, incluidos los programas de acción afirmativa (art. 27 1) h))

41. El Comité ha recomendado estrategias a los Estados partes para aumentar el empleo de las personas con discapacidad en el sector público que son igualmente aplicables al sector privado. Es posible que se requieran medidas específicas de acción afirmativa, como cuotas para aumentar el empleo de personas con discapacidad en el sector privado. Al mismo tiempo, las cuotas por sí solas son insuficientes para promover el empleo de las personas con discapacidad y pueden ser resistidas por las personas con discapacidad si el sistema se enfoca en la discapacidad en lugar de la capacidad. Las cuotas también plantean problemas de confidencialidad. Otras medidas de acción afirmativa incluyen medidas de contratación pública, como procesos de licitación que otorgan ventajas a empresas propiedad de personas con discapacidad o que emplean a personas con discapacidad, y la asignación de fondos específicos para promover el empleo de personas con discapacidad, como modificaciones de la ambiente de trabajo, apoyo salarial para aprendices, deducciones de impuestos sobre la nómina y subsidios salariales.

42. Las medidas de acción afirmativa compatibles con la Convención implican, entre otras cosas:

a) Garantizar que los empleadores no restrinjan a las personas con discapacidad a determinadas ocupaciones, trabajos reservados o unidades de empleo específicas;

(b) Velar por que los empleadores no restrinjan a las personas con discapacidad las oportunidades de promoción y desarrollo profesional;

c) Adoptar medidas para garantizar que el trabajo promovido en el marco de estas medidas no constituya un empleo "falso", en el que los empleadores contraten a personas con discapacidad pero no realizan el trabajo o no tienen un empleo significativo en igualdad de condiciones con los demás;

d) Incorporar una perspectiva de discapacidad, género y edad en toda la organización;

Las políticas de compra preferencial que promueven o apoyan el empleo segregado no son medidas de acción afirmativa compatibles con el Convenio.

43. Los Estados partes deben consultar estrechamente con las organizaciones de personas con discapacidad al diseñar medidas de acción afirmativa.³⁵Estas medidas en el sector privado serán más eficaces si forman parte de un enfoque holístico de los Estados partes para promover el empleo de las personas con discapacidad.

³⁴ Por ejemplo, CRPD/C/CAN/CO/1, párr. 48 c); CRPD/C/GTM/CO/1, párr. 63; CRPD/C/JOR/CO/1, párr. 50 (c); y CRPD/C/URY/CO/1, párrs. 57–58.

³⁵ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 29

J. Provisión de ajustes razonables en el lugar de trabajo (art. 27 (1) (i))

44. El ajuste razonable es diferente del deber de garantizar la accesibilidad. Los ajustes razonables implican la provisión de modificaciones, ajustes y apoyos individualizados para permitir que las personas con discapacidad realicen los requisitos inherentes a su trabajo en igualdad de condiciones con los demás. Los Estados partes deben garantizar que se facilite la provisión de ajustes razonables a través de medidas y programas que brinden asistencia técnica y financiera a los empleadores públicos y privados.

Como parte de su deber de accesibilidad, los empleadores públicos y privados deben asegurarse de contar con un proceso claro, accesible y oportuno para tratar la necesidad de ajustes razonables. Cuando el individuo o la organización identifique una barrera para la inclusión total de una persona con discapacidad, se deben tomar las siguientes medidas:

(a) la organización trabaja con el individuo para identificar posibles soluciones para eliminar o evitar la barrera, incluida la solución preferida para la persona con discapacidad

(b) la organización implementa la solución preferida, a menos que imponga una carga indebida. Cuando este sea el caso, la organización debería implementar otra solución identificada que no imponga una carga indebida, o implementar la solución preferida en la medida de lo posible sin experimentar la carga indebida.

El hecho de que la organización no implemente estos pasos sería una denegación de ajustes razonables.

K. Promoción de la experiencia laboral en el mercado laboral abierto (art. 27 (1) (j))

45. La experiencia laboral en el mercado laboral abierto puede promoverse a través de pasantías, planes de aprendizaje en el lugar de trabajo, becas, subvenciones e incentivos financieros para las empresas, como pasantías y otros planes de aprendizaje en el lugar de trabajo. Además de ser esencial para desarrollar las habilidades de las personas con discapacidad, la experiencia laboral ofrece una oportunidad para transformar las condiciones de empleo y construir conexiones y comprensión entre los empleadores.

46. Las personas con discapacidad corren un riesgo especial de uso inadecuado de pasantías no remuneradas, programas de capacitación y voluntariado que afectan negativamente la seguridad laboral y las perspectivas de carrera. Los jóvenes con discapacidad son particularmente vulnerables a este respecto. Los Estados partes deberían regular y controlar claramente la situación de las personas con discapacidad en el marco de dichos programas.

L. Promoción de programas de rehabilitación vocacional y profesional, conservación del empleo y regreso al trabajo (art. 27 (1) (k))

47. Todos los trabajadores pueden experimentar la necesidad de volver a capacitarse, desarrollar nuevas habilidades o cambiar su ocupación. Los programas de retención de empleo y regreso al trabajo para personas con discapacidad son parte de esfuerzos más amplios para garantizar el desarrollo continuo de la fuerza laboral. Los Estados partes deben garantizar que las personas con discapacidad reciban apoyo para permanecer en el trabajo o hacer la transición a nuevas funciones después de adquirir una nueva discapacidad o la exacerbación de una discapacidad existente.³⁶

³⁶ Véanse *JM c. España* (CRPD/C/23/D/37/2016) y *VFC c. España* (CRPD/C/21/D/34/2015), en los que el Comité concluyó que el Estado parte no había cumplido sus obligaciones en virtud de la Convención al no garantizar la continuidad del empleo de los autores mediante la asignación de funciones modificadas.

48. En la prestación de servicios de rehabilitación, los Estados partes deberían velar por que los trabajadores con discapacidad a consecuencia de un accidente o enfermedad y, cuando proceda, las personas a su cargo reciban una indemnización adecuada, incluidos los gastos de tratamiento, el lucro cesante y otros gastos, además de para acceder a los servicios de rehabilitación.³⁷

49. Los programas de regreso al trabajo pueden dar lugar a que el empleado en cuestión continúe en la misma función, se transfiera a una función diferente con el mismo empleador o asuma una función con un empleador diferente. Estos programas no deben utilizarse para promover el empleo en entornos de trabajo segregados.

M. Esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio (art. 27 2))

50. La prohibición de la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio es el núcleo del derecho internacional de los derechos humanos. Las personas con discapacidad, incluidos los niños, corren un mayor riesgo de experimentar situaciones de esclavitud o servidumbre, como el empleo segregado, el secuestro y el trabajo forzoso.³⁸ Estas situaciones se extienden a la servidumbre por deudas, el tráfico, la mendicidad, el trabajo en talleres clandestinos o en granjas y el empleo segregado por poca o ninguna remuneración.

51. Los Estados Partes deben desarrollar medidas integrales para prevenir e investigar todos los casos de esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso u obligatorio. Estas medidas deben incluir programas de sensibilización, campañas de información, disposiciones legislativas, procedimientos de denuncia, regímenes de sanciones, mecanismos de investigación y medidas de reparación y resarcimiento.

52. Para cumplir las obligaciones que les incumben en virtud del artículo 27, párrafo 2, de la Convención, los Estados partes deben prestar atención al derecho de las personas con discapacidad a elegir, consentir y no ser coaccionados. La elección debe entenderse en el contexto del daño que pueden causar las condiciones de trabajo. En algunos casos, las condiciones de trabajo disponibles pueden ser perjudiciales para la salud y el bienestar de las personas con discapacidad por motivos relacionados con su discapacidad. Estas personas requieren ajustes razonables a través de modificaciones en las condiciones de trabajo y una protección social significativa y otro tipo de apoyo para garantizar que no se vean obligados a realizar un trabajo en contra de su voluntad. En otros casos, las personas con discapacidad experimentan perjuicios a través de la discriminación causada por la segregación, la falta de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y las vías limitadas para acceder a un empleo libremente elegido en igualdad de condiciones con los demás. El riesgo de coacción se deriva del hecho de que las personas con discapacidad a menudo enfrentan una vulnerabilidad social más amplia, falta de alternativas significativas y relaciones de dependencia o cuidado que se vuelven explotadoras. Este riesgo debe tenerse en cuenta a efectos de comprender si se ha otorgado el consentimiento. Incluso cuando se ha otorgado el consentimiento, se debe prestar atención a un contexto más amplio de explotación o coerción. El consentimiento no es suficiente para indicar que alguien no se encuentra en situación de esclavitud, servidumbre o trata.

IV . Obligaciones de los Estados partes

A. Obligaciones generales

53. El artículo 4 (2) de la Convención exige que, con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes tomen medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, con miras a lograr progresivamente la plena realización de esos derechos. Por lo tanto, la principal obligación general de los Estados partes es garantizar la realización progresiva del derecho

³⁷ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 23 (2016), párr. 29

³⁸ CRPD/C/BOL/CO/1 , párrs. 41–42.

al trabajo. Deben tomarse medidas deliberadas, concretas y dirigidas hacia ese objetivo dentro de un plazo razonablemente corto después de la entrada en vigor de la Convención para el Estado parte en cuestión.³⁹

54. El derecho de todas las personas con discapacidad al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados partes: las obligaciones de respetar, proteger y cumplir. A su vez, la obligación de cumplir contiene obligaciones de facilitar, proveer y promover.⁴⁰ La obligación de respetar está contenida en el artículo 4 (1) (d) de la Convención, en el que el Estado parte se obliga a abstenerse de realizar cualquier acto o práctica que sea incompatible con la Convención. La obligación de proteger está contenida en el artículo 4 (1) (c) y (e), en el que el Estado parte está obligado a tener en cuenta la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad en todas las políticas y programas y tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación por motivos de discapacidad por parte de terceros, incluidas las empresas privadas. La obligación de cumplir está contenida, por ejemplo, en el artículo 4 (1) (f) y (g), en el que el Estado está obligado a emprender o promover la investigación y el desarrollo de bienes y servicios de diseño universal y nuevas tecnologías de apoyo.

55. No se permiten medidas regresivas en relación con ninguno de los derechos cubiertos por el Convenio, incluido el derecho al trabajo. Si se adoptan medidas deliberadamente regresivas, el Estado parte tiene la carga de probar que se han introducido después de la consideración más cuidadosa de todas las alternativas, que están debidamente justificadas, con referencia a la totalidad de los derechos previstos en la Convención, en el contexto del pleno uso de los máximos recursos disponibles del Estado parte,⁴¹ y que no tengan un impacto desproporcionado en las personas con discapacidad.

56. La obligación de respetar exige a los Estados partes que se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute del derecho al trabajo, entre otras cosas, absteniéndose de negar o limitar el acceso igualitario al trabajo decente para todas las personas con discapacidad, absteniéndose de eximir a los empleadores del pago del salario mínimo nacional en sobre la base de la discapacidad y la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. Los Estados partes están obligados por la obligación de respetar el derecho de las mujeres con discapacidad y los jóvenes con discapacidad a tener acceso a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias y, por lo tanto, están obligados a tomar medidas para combatir la discriminación múltiple e interseccional y lograr la igualdad de oportunidades para todos. promoción e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Cualquier evaluación por parte de los Estados partes del “valor” del trabajo debe evitar los estereotipos relacionados con las personas con discapacidad, incluso en relación con su sexo o género, que podrían subestimar el trabajo predominantemente realizado por mujeres con discapacidad.⁴² Además, los Estados partes deben tomar medidas inmediatas para eliminar las barreras en las leyes, políticas y programas que asocian la discapacidad con la “incapacidad para trabajar”. En particular, las medidas para evaluar o clasificar el estado de discapacidad no deben basarse en la limitación del derecho de las personas con discapacidad al trabajo ni conducir a ella.

57. La obligación de proteger requiere que los Estados partes tomen todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación por motivos de discapacidad por parte de actores privados no estatales, como empresas comerciales privadas, sindicatos y todos los miembros

³⁹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 3 (1990), párr. 2.

⁴⁰ En sus Observaciones generales No. 12 (1999) (párr. 15) y No. 13 (1999) (párr. 46), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señaló que la obligación de cumplir incorpora tanto la obligación de facilitar como la de una obligación de proporcionar. En su Observación general No. 14 (2000) (párr. 33), también incorporó una tercera obligación, la obligación de promover, a la obligación de cumplir, con base en la importancia de la promoción de la salud en el trabajo de la Organización Mundial de la Salud, y otros. Dado que el propósito de la Convención, en virtud del artículo 1, es promover el disfrute pleno e igualitario de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente, en la presente observación general la obligación de promover se ha incluido en la obligación de cumplir.

⁴¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 3 (1990), párr. 9.

⁴² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 23 (2016), párr. 47 (a).

de la sociedad, para evitar la interferencia con las garantías. del artículo 27.⁴³ En particular, los Estados partes tienen la obligación de proteger a las personas con discapacidad contra las cuatro formas principales de discriminación en relación con el trabajo y el empleo: directa, indirecta, denegación de ajustes razonables y acoso. Estas formas de discriminación pueden ocurrir de forma individual o simultánea. En su jurisprudencia, el Comité también ha recomendado medidas para abordar la discriminación múltiple e interseccional, incluidas las siguientes: adoptar leyes, políticas y programas que reconozcan explícitamente la discriminación múltiple e interseccional,⁴⁴ para garantizar que las denuncias de dicha discriminación se consideren para determinar tanto la responsabilidad como los remedios . ; establecer un marco para la recopilación de datos relevantes para combatir la discriminación interseccional que enfrentan las mujeres y las niñas con discapacidad;⁴⁵ permitir denuncias de discriminación por más de un motivo, establecer niveles más elevados de indemnización para las víctimas e imponer penas más elevadas a los perpetradores;⁴⁶ fortalecer las leyes contra la discriminación para abordar la discriminación interseccional;⁴⁷ examinar la idoneidad de las estructuras actuales utilizadas para hacer frente a la discriminación interseccional y adoptar medidas efectivas y específicas para prevenir formas interseccionales de discriminación contra mujeres y niñas;⁴⁸ y desarrollar marcos para la participación inclusiva, integral y transparente de las organizaciones de personas con discapacidad, incluidas aquellas que sufren discriminación interseccional.⁴⁹

58. Por último, la obligación de cumplir , que incluye las obligaciones de facilitar, proporcionar y promover, requiere que los Estados adopten medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales, promocionales y de otro tipo apropiadas para garantizar que los entornos de trabajo sean abiertos, inclusivos y accesibles.

59. A fin de cumplir la obligación de facilitar el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, los Estados partes deben adoptar medidas positivas para permitir y ayudar a las personas con discapacidad a recibir educación y formación técnica y profesional, y aplicar medidas técnicas y planes de formación profesional para facilitar el acceso al empleo. Los Estados partes también están obligados a emprender o promover la investigación y el desarrollo y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, las ayudas para la movilidad, los dispositivos y las tecnologías de asistencia, dando prioridad a las tecnologías a un costo asequible.⁵⁰

60. A fin de cumplir con la obligación de garantizar el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, los Estados partes están obligados a reconocer este derecho en los ordenamientos jurídicos nacionales y adoptar una política nacional y un plan de acción detallado para su realización. La política y el plan deben tener suficientes recursos asignados para aumentar la participación de las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, en el trabajo y el empleo. Los Estados partes también están obligados a proporcionar a las personas con discapacidad información accesible sobre las nuevas tecnologías desarrolladas de conformidad con la obligación de facilitar.

61. A fin de cumplir la obligación de promover el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo, los Estados partes deberían adoptar medidas para garantizar campañas adecuadas de educación, información y concienciación, incluida la incorporación de la perspectiva de género, tanto en el sector público como en el privado. Las

⁴³ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 3 (2016), párr. 18; Comité de Derechos Humanos, Observaciones generales No. 18 (1989), párr. 9, y No. 28 (2000), párr. 31; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales , Observación general No. 20 (2009), párr. 11; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general No. 28 (2010), párr. 9; y Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, recomendación general No. 25 (2000), párrs. 1–2.

⁴⁴ CRPD/C/BRA/CO/1, párr. 13 y CRPD/C/MUS/CO/1, párrs. 10 y 12.

⁴⁵ CRPD/C/CZE/CO/1, párr. 14, y CRPD/C/DEU/CO/1, párr. 16 (b).

⁴⁶ CRPD/C/DNK/CO/1, párr. 17

⁴⁷ CRPD/C/AUS/CO/1, párr. 15.

⁴⁸ CRPD/C/SWE/CO/1, párrs. 12 y 14.

⁴⁹ CRPD/C/DEU/CO/1, párr. 10

⁵⁰ Convenio, art. 4 (1) (g).

campañas de sensibilización deben estar dirigidas a los empleadores y empleados del sector público y privado, los reclutadores y las agencias de empleo, y el público en general, y deben estar en los idiomas pertinentes y en formatos accesibles para las personas con discapacidad.

B. Obligaciones básicas

62. Los Estados partes tienen la obligación fundamental inmediata de garantizar la satisfacción de, al menos, los niveles mínimos esenciales del derecho al trabajo y al empleo.⁵¹ En el contexto del artículo 27, esta obligación fundamental abarca la obligación de garantizar la no discriminación y la igualdad de protección en el empleo.⁵²

63. En su jurisprudencia sobre el artículo 5 de la Convención, el Comité ha establecido las medidas inmediatas que los Estados partes deben adoptar para lograr la igualdad de hecho y asegurar la no discriminación por motivos de discapacidad en relación con el derecho al trabajo y empleo.⁵³ En particular, a fin de garantizar ajustes razonables de conformidad con el artículo 5 (3) y el artículo 27 (1) (i) y para lograr o acelerar la igualdad de facto en el trabajo y el empleo de conformidad con el artículo 5 (4), los Estados partes deben:

- a) Facilite la transición de los entornos de trabajo segregados para las personas con discapacidad y apoye su participación en el mercado laboral abierto y, mientras tanto, asegure también la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales en esos entornos;
- b) Promover el derecho al empleo con apoyo, incluidos los programas de asistencia laboral, orientación laboral y cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho al empleo libremente elegido;
- c) Vele por que las personas con discapacidad reciban una remuneración no inferior al salario mínimo y no pierdan el beneficio de las prestaciones por discapacidad cuando comiencen a trabajar;
- d) Reconocer expresamente la denegación de ajustes razonables como discriminación y prohibir la discriminación y el acoso múltiples e interseccionales;
- e) Garantice una transición adecuada hacia y desde el empleo de las personas con discapacidad de manera no discriminatoria. Los Estados partes están obligados a garantizar el acceso equitativo y efectivo a los beneficios y derechos, como las prestaciones de jubilación o desempleo. Dichos derechos no deben ser infringidos por la exclusión del empleo, lo que agrava aún más la situación de exclusión;
- f) Promover el trabajo en entornos de trabajo inclusivos y accesibles, seguros y saludables , incluidos los baños, en los sectores público y privado;
- g) Asegurar que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a oportunidades de desarrollo profesional a través de reuniones periódicas de evaluación con sus gerentes y definiendo los objetivos a alcanzar, como parte de una estrategia integral;
- h) Garantice el acceso a la formación, el reciclaje profesional y la educación, incluida la formación profesional y el fomento de la capacidad para los empleados con discapacidad, y proporcione formación sobre el empleo de las personas con discapacidad y ajustes razonables a los empleadores, las organizaciones representativas de empleados y empleadores, los sindicatos y las organizaciones competentes. autoridades;
- (i) Trabajar para lograr medidas de salud y seguridad en el trabajo de aplicación universal para las personas con discapacidad, incluidas normas de seguridad y salud en el trabajo que no sean discriminatorias e inclusivas para las personas con discapacidad;

⁵¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 3 (1990), párr. 1.

⁵² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 18 (2006), párr. 31

⁵³ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 67.

(j) Reconocer el derecho de las personas con discapacidad a tener acceso a sindicatos y sindicatos .

64. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también ha identificado obligaciones fundamentales en relación con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias.⁵⁴En particular:

(a) Instale un sistema integral para combatir la discriminación de género en el trabajo, incluso con respecto a la remuneración;

(b) Establecer en la legislación y en consulta con los trabajadores y empleadores, sus organizaciones representativas y otros socios relevantes, salarios mínimos que no sean -discriminatorios ni derogables , fijados teniendo en cuenta los factores económicos relevantes e indexados al costo de vida para asegurar un condiciones de vida dignas para los trabajadores y sus familias;

(c) Defina y prohíba el acoso, incluido el acoso sexual, en el trabajo por ley, garantice procedimientos y mecanismos de denuncia adecuados y establezca sanciones penales por acoso sexual;

(d) Introducir y hacer cumplir normas mínimas en relación con el descanso, el ocio, la limitación razonable de las horas de trabajo, las vacaciones pagadas y los días festivos.

V. Relación con otros artículos de la Convención

65. El artículo 5 de la Convención, sobre igualdad y no discriminación, exige a los Estados partes que promuevan la igualdad inclusiva y eliminen la discriminación —directa, indirecta, denegación de ajustes razonables, acoso— en todos los aspectos del trabajo, el empleo y el ciclo laboral. Además, las mujeres, las personas de género no conforme, las personas mayores y los jóvenes experimentan la intersección de las barreras relacionadas con el sexo, el género, la edad y la discapacidad que limitan las oportunidades de trabajo, afectan su derecho a la igualdad salarial y aumentan el riesgo de violencia y acoso en el lugar de trabajo.

66. Las mujeres con discapacidad (art. 6) sufren discriminación múltiple e interseccional en el trabajo, el empleo y durante todo el ciclo laboral, lo que genera obstáculos para la participación igualitaria en el lugar de trabajo. Estas barreras incluyen acoso sexual, salario desigual por trabajo de igual valor, menos opciones de carrera, trayectorias profesionales menos prestigiosas para poder obtener un empleo, falta de acceso a reparación debido a actitudes discriminatorias que resultan en la desestimación de sus reclamos y problemas físicos, barreras de información y comunicación.⁵⁵Además, las mujeres con discapacidad corren un gran riesgo de explotación en la economía informal y en el trabajo no remunerado, lo que a su vez exacerba las desigualdades en áreas como la remuneración, la salud y la seguridad, el descanso, el ocio y las licencias remuneradas, incluida la licencia por maternidad.

67. El número de niños con discapacidad (art. 7) en todo el mundo se estima en casi 240 millones. Millones de niños con y sin discapacidad trabajan como trabajadores domésticos o en ocupaciones no peligrosas con sus familias sin descanso ni educación adecuados, durante la mayor parte de su infancia.⁵⁶Además, los niños y jóvenes con discapacidades corren un mayor riesgo de exposición al trabajo infantil peligroso que los niños sin discapacidades.

68. Se requieren campañas de sensibilización (art. 8) dirigidas a los sectores público y privado sobre las personas con discapacidad y sus derechos para combatir los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas relacionadas con las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. Esto incluye campañas de sensibilización para combatir los

⁵⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 23 (2016), párr. sesenta y cinco.

⁵⁵ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 3 (2016), párr. 58.

⁵⁶ Comité de los Derechos del Niño, Observación general No. 17 (2013) párr. 29

estereotipos basados en la suposición de que es poco probable que algunas personas con discapacidad, como las personas autistas, las personas sordas, las personas ciegas, las personas con discapacidades psicosociales y otras, interactúen con sus compañeros de trabajo, se distraigan menos en el lugar de trabajo, y por lo tanto tienen mayor productividad que sus compañeros de trabajo. Los sistemas de valores como el capacitismo, que sustentan la legislación, las políticas y las prácticas que conducen a la desigualdad y la discriminación, deben identificarse y eliminarse. Además, las campañas de sensibilización deben combatir los estereotipos basados en la suposición de que es poco probable que las personas con discapacidad, como las personas con autismo de alto funcionamiento, las personas sordas, las personas ciegas y otras, interactúen con sus compañeros de trabajo, se distraigan menos en el lugar de trabajo, y por lo tanto tienen mayor productividad que sus compañeros de trabajo.

69. Las personas con discapacidad no pueden disfrutar efectivamente de su derecho al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones con las demás en ausencia de accesibilidad y movilidad personal (arts. 9 y 20) durante el ciclo de empleo, en el lugar de trabajo, en las actividades sindicales, y a través de transporte accesible y servicios de apoyo para llegar a sus lugares de trabajo. Se requiere que los materiales de comunicación relacionados con el trabajo y el empleo sean accesibles a través de modos, medios y formatos aumentativos y alternativos, como lenguaje de señas, braille, lectura fácil, formatos electrónicos accesibles y escritura alternativa.⁵⁷

70. Las personas con discapacidad tienen derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica en todas partes y gozan de capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida (art. 12). Esto incluye el ejercicio de la capacidad jurídica a lo largo del ciclo laboral, especialmente al inicio de una relación laboral (por ejemplo, a través de un contrato formal), y para el acceso a financiación, crédito y seguros. La prestación de apoyo en el ejercicio de la capacidad jurídica puede incluir la toma de decisiones asistida.⁵⁸

71. Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a la justicia (art. 13) en igualdad de condiciones con las demás, en todos los ámbitos del derecho laboral, incluido el derecho de las relaciones laborales y las reclamaciones de indemnización por lesiones relacionadas con el trabajo.

72. Las personas con discapacidad tienen derecho a elegir, consentir y no ser coaccionados. El riesgo de coerción se deriva del hecho de que las personas con discapacidad experimentan barreras sociales y ambientales más amplias que se traducen en una mayor vulnerabilidad, falta de alternativas significativas y relaciones de dependencia o cuidado que pueden convertirse en explotación (art. 16). Comprender si se ha dado el consentimiento es crucial. Incluso cuando se ha dado, es necesario considerar el contexto más amplio de coerción, explotación y alternativas significativas. El consentimiento no es suficiente para indicar que una persona con discapacidad no se encuentra en una situación de servidumbre o esclavitud. Los niños con discapacidad son particularmente vulnerables a la explotación económica, incluido el trabajo infantil, el tráfico de drogas y la mendicidad.⁵⁹ Los jóvenes con discapacidad también corren el riesgo de hacer un uso inadecuado de las pasantías, los programas de capacitación y el voluntariado no remunerados.

73. El trabajo y el empleo libremente elegidos, en igualdad de condiciones con los demás, son fundamentales para la vida independiente y la inclusión en la comunidad (art. 19). Proporciona independencia económica, opciones, conexiones sociales, amistades e identidad. Para muchas personas con discapacidad, los programas y el apoyo financiero para la prestación de asistencia personal son fundamentales para garantizar su derecho al trabajo.

74. El respeto de la privacidad (art. 22) es un factor importante en la vida de todos y, a menudo, puede implicar cuestiones personales delicadas. El respeto por la privacidad de los empleados con discapacidad requiere que los empleadores obtengan el consentimiento de un

⁵⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 2 (2014), párr. 41.

⁵⁸ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 1 (2014).

⁵⁹ Comité de los Derechos del Niño, Observación general No. 9 (2006), párr. 75.

empleado con discapacidad para compartir la información relacionada con la discapacidad o la discapacidad que se les revela, por ejemplo, con el personal del departamento de recursos humanos. El requisito de proteger la información confidencial se extiende a lo largo del ciclo de empleo e incluye la protección contra el uso de información genética que podría indicar una predisposición potencial a ciertas deficiencias.

75. La educación inclusiva (art. 24) desempeña un papel fundamental para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer su derecho a un trabajo y empleo libremente elegidos, en igualdad de condiciones con las demás. Una educación inclusiva de calidad preparará a las personas con discapacidad para el trabajo y el empleo mediante la adquisición de los conocimientos, las habilidades y la confianza necesarios para participar en el mercado laboral abierto.⁶⁰ Sin embargo, un tercio de los niños que no asisten a la escuela en todo el mundo son niños con discapacidades. Si bien muchos gobiernos promueven oficialmente la educación inclusiva, en la práctica, los niños con discapacidad, especialmente las niñas, son excluidos o segregados en las escuelas especiales.⁶¹ Estos factores repercutirán negativamente en el derecho a un trabajo y empleo libremente elegidos en igualdad de condiciones con los demás. La transición de la educación secundaria o terciaria al empleo requiere especial atención para realizar el derecho al trabajo. Es importante garantizar que se promuevan caminos hacia el mercado laboral abierto para las personas con discapacidad y que no se canalicen hacia entornos de trabajo segregados. La educación permanente es un componente clave para garantizar y fomentar el desarrollo profesional continuo de las personas con discapacidad.

76. Los empleadores tienen la responsabilidad fundamental de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. La Convención reconoce que los servicios y programas integrales de habilitación y rehabilitación (art. 26) son vitales para el empleo de las personas con discapacidad. Cuando las personas con discapacidad se lesionan en el trabajo o cuando una persona adquiere una discapacidad a través del trabajo, es esencial que las medidas de rehabilitación y regreso al trabajo respeten plenamente la elección y las preferencias de la persona y no se utilicen para promover el empleo en entornos de trabajo segregados.

77. Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección social (art. 28) para cubrir la pérdida o falta de ingresos debido a la imposibilidad de obtener o mantener un empleo libremente elegido en igualdad de condiciones con los demás. El sistema de seguridad/protección social está obligado a garantizar la protección adecuada del trabajador desempleado con discapacidad en igualdad de condiciones con los demás. Esta protección social se extiende a los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores ocasionales, los trabajadores de temporada, los trabajadores por cuenta propia con discapacidad y los que trabajan en la economía informal.⁶² Los beneficios deben incluir la continuación de los pagos de manutención hasta el momento en que quede claro que el empleo se mantiene y también cubrir los períodos de pérdida de ingresos cuando se solicita a los empleados con discapacidades que no se presenten a trabajar durante una emergencia de salud pública o de otro tipo.⁶³ Cuando cesa el empleo, los pagos de apoyo deben restablecerse inmediatamente. Los pagos de apoyo relacionados con los gastos esenciales relacionados con la discapacidad deben continuar para garantizar el empleo en igualdad de condiciones con los demás. El apoyo brindado también debe cubrir a las personas, incluidos los cuidadores principales (que son en su gran mayoría mujeres) y los familiares que brindan apoyo a las personas con discapacidad.⁶⁴ Conceptos como “incapacidad para trabajar”, “aptitud para trabajar” y otros, no son componentes del diseño de los sistemas de seguridad/protección social. La evaluación de las circunstancias personales, las necesidades y las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para buscar, conservar y regresar a un empleo remunerado⁶⁵ es diversa y

⁶⁰ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 4 (2016), párr. 56.

⁶¹ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 36 (2017), párr. 43.

⁶² Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No. 6 (2018), párr. 67.

⁶³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 18 (2006), párr. 37.

⁶⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 5 (1994), párr. 28.

⁶⁵ CRPD/C/15/4 y CRPD/C/15/4/Corr.1, párr. 102.

requiere el diseño de planes flexibles de seguridad/protección social que respondan a las situaciones individuales.

78. La negociación colectiva es una herramienta de fundamental importancia en la formulación de políticas de empleo.⁶⁶ Los derechos relacionados con los sindicatos -se aplican por igual a los trabajadores con discapacidad-. El artículo 27(1)(c) leído junto con el artículo 29 sirve para enfatizar la importancia del derecho de las personas con discapacidad a formar sus propias organizaciones. Para que estas organizaciones sean efectivas en “la promoción y protección de [los] intereses económicos y sociales” de las personas con discapacidad, deben ser consultadas periódicamente por los órganos gubernamentales y otros en relación con todos los asuntos que les afecten. También puede ser necesario que estas organizaciones reciban apoyo financiero para garantizar su viabilidad.⁶⁷

79. La recopilación y el análisis de datos (art. 31), desglosados por discapacidad, para identificar todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple e interseccional, son esenciales para monitorear las barreras al empleo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Los datos desglosados adecuadamente también identificarán a quienes trabajan en la economía informal y las barreras relacionadas con el autoempleo y el espíritu empresarial.

80. La cooperación internacional (art. 32) es esencial para promover los esfuerzos nacionales para hacer efectivo el derecho al trabajo y es esencial para promover los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, en particular la meta 8.5: empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las personas, e igualdad salarial por trabajo de igual valor. Además, la cooperación internacional es esencial para abordar el acceso desigual a las tecnologías de asistencia en entornos de recursos escasos si las personas con discapacidad han de poder participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los demás.

VI. Implementación a nivel nacional

81. A fin de garantizar el derecho al trabajo y al empleo en igualdad de condiciones con los demás, los Estados partes deben aplicar las medidas descritas anteriormente en el contenido normativo y las obligaciones, y también adoptar las siguientes medidas para garantizar la plena aplicación del artículo 27 de la Convención:

a) Lleve a cabo un estudio exhaustivo para determinar las repercusiones del capacitismo en el derecho a un trabajo y un empleo libremente elegidos, en igualdad de condiciones con los demás, de las personas con discapacidad;

(b) Realice estudios sobre las barreras para el acceso de las personas con discapacidad al derecho al trabajo, identifique los desafíos específicos de género y edad que enfrentan las personas con discapacidad en cuanto a la realización de este derecho, y destaque las prácticas y soluciones innovadoras que surgen de la protección y promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo.

c) De conformidad con el artículo 4, párrafo 3, de la Convención, consulte estrechamente a las organizaciones representativas de personas con discapacidad, incluidos los grupos insuficientemente representados, e involucre activamente a las mismas, para revisar y armonizar la legislación, las políticas y los programas nacionales de empleo, así como las prácticas, con la Convención, derogar las leyes y reglamentos discriminatorios que sean incompatibles con la Convención y cambiar o abolir las costumbres y prácticas que sean discriminatorias contra las personas con discapacidad. En consulta con las personas con discapacidad y sus organizaciones, los Estados Partes deben desarrollar un Código de prácticas para el empleo de personas con discapacidad que actuará como una guía paso a paso para prevenir la discriminación contra las personas con discapacidad en el mercado laboral y en el lugar de trabajo. .

⁶⁶ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 18 (2006), párr. 39.

⁶⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general No.7 (2018);

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general No. 5 (1994), párr. 26

(d) Vele por que esta revisión se extienda a los sectores público y privado, e incorpore una perspectiva de género, edad y discapacidad en las leyes, políticas y programas, y en la implementación y evaluación de estos.⁶⁸ La revisión también debería extenderse a: la promoción del empleo juvenil; medidas de seguridad y salud en el trabajo; protecciones contra la violencia, incluida la violencia de género, el acoso y el trabajo forzoso; y la transición de la economía informal a la formal;

e) Elabore una estrategia nacional de empleo y un plan de acción, que incluya a las personas con discapacidad, que se diseñe y revise sobre la base de un proceso participativo y transparente, y que incluya métodos tales como indicadores y puntos de referencia mediante los cuales se pueda monitorear el progreso.

(f) Vele por que la protección y promoción del derecho de las personas con discapacidad al trabajo se integre con las áreas emergentes de trabajo y empleo, incluyendo: la economía digital; teletrabajo; regulación de las economías gig y plataforma, reactivación económica o recuperación de crisis, transición a una economía verde, y uso de inteligencia artificial en contratación y trabajo;

(g) Vele por que las medidas para proteger y promover el derecho al trabajo reconozcan la diversidad de las personas con discapacidad, su experiencia profesional y sus habilidades;

h) Vele por que se adopten medidas para eliminar la explotación de las mujeres, los niños y las personas con discapacidad que no se ajustan a las normas de género en la economía formal e informal y en el trabajo no remunerado, lo que incluye garantizar los derechos de licencia parental para todos; adoptar acciones afirmativas para aumentar el número de mujeres con discapacidad en el sector laboral formal; adoptar leyes y políticas que permitan una licencia parental remunerada suficiente, un cuidado de niños asequible, accesible y apropiado de buena calidad, y una protección social que no afecte negativamente a las personas con discapacidad que estén embarazadas o a aquellas que deban tomar licencia para cumplir con sus obligaciones de cuidado, adoptar leyes y políticas para proteger a todos los niños trabajadores de condiciones que violen sus derechos. Las medidas también deben incluir leyes y políticas para garantizar que los empleadores prevengan y respondan a la violencia de género de manera eficiente y promuevan un cambio de paradigma relacionado con las normas culturales y sociales que contribuyen a la violencia de género.

(i) Eliminación gradual y expedita del empleo segregado, incluidos los talleres protegidos, mediante la adopción de planes de acción concretos, con recursos, plazos y mecanismos de seguimiento que aseguren la transición del empleo segregado al mercado laboral abierto. Estos planes de acción concretos requieren que los Estados partes:

I. Revisar las leyes, políticas, enfoques y supuestos en los que se ha basado la promoción del empleo protegido;

II. Consultar de cerca e involucrar activamente a las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas como cuestión prioritaria en el diseño, implementación y seguimiento de los procesos de transición;

(j) Desarrollar y llevar a cabo programas de desarrollo de conocimientos y capacidades, incluidas capacitaciones dentro de los sectores público y privado y la economía informal, para garantizar el cumplimiento de la Convención. La concientización y el desarrollo de capacidades deben desarrollarse e implementarse con la participación significativa de las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas;

(k) Establecer métodos de recopilación de datos desagregados con un sólido marco conceptual y metodológico de derechos humanos como se establece en *Indicadores de derechos humanos: una guía para la medición y la implementación*.⁶⁹ Los datos debidamente desglosados permitirán comprender la situación de las personas con discapacidad dentro y fuera del empleo, prestando especial atención a la pertinencia y eficacia de las medidas del Estado parte para promover el empleo en la economía formal.

⁶⁸ CRPD/C/DNK/CO/1, párr. 19

⁶⁹ ACNUDH. Véase también CRPD/C/CZE/CO/1, párr. 14

(l) Establecer mecanismos de reparación accesibles y efectivos y garantizar el acceso a la justicia, en igualdad de condiciones, para las víctimas de discriminación por motivos de discapacidad. Esto abarca el acceso de todas las personas con discapacidad a procedimientos judiciales y/o administrativos efectivos, incluidos mecanismos de denuncia efectivos y accesibles, y a asistencia jurídica adecuada y asequible de calidad;

(m) Identifique y fortalezca las vías de acceso al trabajo para las personas con discapacidad, incluso a través de mecanismos de búsqueda de empleo que sirvan de puente entre las personas con discapacidad y los empleadores, y el desarrollo de mecanismos específicos de acceso al empleo en el sector público;

n) Fomentar y fortalecer las alianzas y redes de múltiples partes interesadas para promover el empleo de las personas con discapacidad. Esto incluye el uso de redes para reunir a los empleadores en la promoción del trabajo de las personas con discapacidad y trabajar en colaboración con organizaciones representativas de personas con discapacidad, incluido el envío sistemático de vacantes de empleo en los sectores público y privado a esas organizaciones. Las principales agencias que promueven el empleo pueden fortalecer su capacidad para apoyar a las personas con discapacidad a través de asociaciones con organizaciones que trabajan en los derechos de las personas con discapacidad.

o) Promover la presentación de informes por parte de los empleadores estatales y no estatales sobre los niveles y condiciones de empleo de las personas con discapacidad, incluida información sobre las medidas adoptadas y los resultados obtenidos en relación con la promoción profesional de los empleados con discapacidad.

p) Promueva el empleo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres con discapacidad,⁷⁰ incluso mediante acciones afirmativas, como mecanismos de cuotas y objetivos, y adopte medidas para mitigar la posibilidad de consecuencias negativas no deseadas, como el refuerzo de los estereotipos, el cumplimiento limitado y la creación de empleo. oportunidades para grupos limitados de personas con discapacidad, en particular:

I. Asegurar un seguimiento, transparencia y presentación de informes claros;

II. Identificar y prevenir prácticas laborales que no sean compatibles con el Convenio, incluidas la segregación, los estereotipos o la discriminación;

III. Evaluar el desempeño y los resultados, incluidos: la calidad del trabajo logrado, si los empleados con discapacidad se limitan a ciertos roles o tipos de trabajo, y si solo ciertos grupos de personas con discapacidad se benefician del empleo;

IV. Garantizar mecanismos apropiados de rendición de cuentas y cumplimiento;

V. Asegurar que las acciones afirmativas vayan acompañadas de medidas para ayudar a los empleadores a cumplirlas.

⁷⁰ CRPD/C/DNK/CO/1, párr. 18