**Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**

**Observación general sobre la igualdad y la no discriminación (artículo 5)**

**Primer proyecto, al 31 de agosto de 2017**

1. **Introducción**
2. A través de la presente observación general, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, el Comité) pretende brindar orientación a los Estados partes y otros interesados y aclarar las obligaciones de los Estados partes en relación con la no discriminación y la igualdad, consagradas en el artículo 5 de la Convención. El Comité considera que la orientación a este respecto es necesaria dado que, en el desempeño de su mandato, ve de manera continua el trato discriminatorio que se dispensa a las personas sobre la base únicamente de una discapacidad real o aparente, lo cual menoscaba o anula el disfrute de los derechos de las personas con discapacidad y las que se asocian con ellas. Tras haber mantenido más de 60 diálogos constructivos con Estados partes en la Convención de todas las regiones del mundo, el Comité está preocupado por la persistencia de la discriminación de las personas con discapacidad. El Comité observa habitualmente discriminación que comprende: violaciones del derecho de acceso al entorno construido, los transportes, la información y las comunicaciones en igualdad de condiciones con las demás personas; la proyección de una imagen negativa de la discapacidad en los medios de comunicación y los estereotipos nocivos; la privación del derecho a la capacidad jurídica; las restricciones del acceso a la justicia, la educación y el empleo; y las restricciones del derecho a participar en la vida cultural, las actividades recreativas, el esparcimiento y el deporte, por citar algunos ejemplos.
3. El Comité observa con preocupación que uno de los principales desafíos pendientes en relación con la persistencia de la discriminación por motivos de discapacidad es que, a pesar de la aprobación de la Convención y de su ratificación por un elevado número de países, los enfoques de la discapacidad en las leyes, las políticas y los medios de comunicación, así como las prácticas basadas en los paradigmas médico y/o caritativo de la discapacidad siguen utilizándose comúnmente en gran medida, pese a ser contrarios a la Convención. Esos enfoquen van desde el deseo de “cuidar y proteger” a las personas con discapacidad ante su “situación trágica y de desamparo” hasta considerarlas incapaces de trabajar o querer corregirlas o curarlas para que “sean lo más normales posible”. No reconocen a las personas con discapacidad como plenos sujetos y titulares de derechos. El Comité tiene, además, la impresión de que los esfuerzos realizados por los Estados partes para eliminar las barreras actitudinales relacionadas con la discapacidad no han bastado para cambiar el modo en que las sociedades perciben la discapacidad. Prueba de ello es que siguen existiendo prejuicios, estigmatización y estereotipos negativos y humillantes contra las personas con discapacidad y perdura la falsa idea de que la discapacidad es una carga para la sociedad o un problema para la persona.
4. En muchos Estados partes es alentador observar que la ampliación de las leyes contra la discriminación y los marcos de derechos humanos ha propiciado una mayor protección de los derechos de las personas con discapacidad. El Comité acoge también positivamente el hecho de que, en muchos casos, se haya incluido expresamente la discapacidad como uno de los motivos de discriminación que están prohibidos. Sin embargo, el Comité hace notar que las leyes y los marcos normativos de lucha contra la discriminación siguen siendo deficientes, incompletos o ineficaces. A ese respecto, muchas veces no incorporan la discriminación múltiple e interseccional, no reconocen que la denegación de ajustes razonables constituye discriminación y tampoco prevén mecanismos jurídicos eficaces de reparación y resarcimiento, lo cual incluye indemnizaciones efectivas. El Comité deplora que, en general, no se consulte de manera sistemática y genuina a las personas con discapacidad, por conducto de las organizaciones que las representan, en los procesos de adopción de decisiones sobre reformas jurídicas o de otra índole que les afectan directamente.
5. En su labor, el Comité ha encontrado que, debido a la combinación de enfoques incompatibles de la discapacidad descritos más arriba, así como a una toma de conciencia insuficiente acerca~~d~~ de los derechos de las personas con discapacidad, se dejan pasar algunas oportunidades para aplicar la Convención a nivel nacional. Las personas con discapacidad experimentan discriminación que da lugar a exclusión, segregación y falta de reparación continuadas, en especial en el caso de las mujeres, los niños y las personas de edad con discapacidad, las personas con discapacidad psicosocial e intelectual o que requieren un elevado nivel de apoyo y las personas cuya discapacidad no es visible. El Comité hace notar que gran parte de ese trato diferente por motivos de discapacidad con consecuencias humillantes para las personas con discapacidad en lo que se refiere al reconocimiento jurídico de la discapacidad continúa con la aquiescencia de las autoridades públicas. El Comité ha observado que muchas veces la discriminación por motivos de discapacidad, por ejemplo la falta de accesibilidad, la institucionalización o la segregación, no es considerada como discriminación cuando realmente lo es, y que se justifica erróneamente con el argumento de que su propósito es, entre otras cosas, proteger o cuidar supuestamente a la persona con discapacidad de que se trate, pensando en su bien o en aras del orden público. Esas prácticas contravienen directamente la Convención y sus principios, en particular el respeto de la dignidad inherente, la autonomía y la libre elección.
6. **Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el derecho internacional**

1. La igualdad y la no discriminación se encuentran entre los principios y derechos más fundamentales del derecho internacional de los derechos humanos. La igualdad y la dignidad humana son la piedra angular de todos los derechos humanos y están interconectadas. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) proclama que todas las personas son iguales en dignidad y derechos (art. 1) y prohíbe la discriminación por una serie no exhaustiva de razones (art. 2, párr. 1). Además, reconoce que todas las personas son “iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley” y “a igual protección contra toda discriminación”[[1]](#footnote-2). La discriminación no constituye solamente una vulneración del principio de igualdad, es también una degradación y una violación del respeto de sí mismo y la integridad de una persona y, en consecuencia, una vulneración de la dignidad humana. Los estereotipos negativos, la estigmatización y los prejuicios pueden menoscabar no solo la percepción de la propia dignidad, sino también la percepción por la persona de que tiene los mismos derechos que las demás. La igualdad, la dignidad y la tolerancia están interrelacionadas de manera indivisible[[2]](#footnote-3) y son el objetivo primordial de la comunidad internacional[[3]](#footnote-4).
2. La igualdad y la no discriminación figuran también en otros tratados básicos de derechos humanos. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contienen ambos la prohibición de discriminar en base a una lista abierta de razones relacionadas con los derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales, respectivamente[[4]](#footnote-5). Además, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cuenta con una cláusula independiente de no discriminación[[5]](#footnote-6) y una disposición específica sobre la prohibición de la discriminación por motivos de género[[6]](#footnote-7). Las convenciones temáticas de derechos humanos destinadas a eliminar la discriminación por un motivo concreto, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1979 y la Convención sobre los Derechos del Niño de 1979, contienen todas varias disposiciones sobre la igualdad y la no discriminación[[7]](#footnote-8). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, la Convención) se basa en esas convenciones.
3. El término “dignidad” aparece en la Convención más veces que en ninguna otra convención de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, a comenzar por el preámbulo, donde se recuerdan los principios de la Carta de las Naciones Unidas que “proclaman que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad y el valor inherentes y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”[[8]](#footnote-9). El principio de universalidad de todos los derechos humanos se basa en este reconocimiento de que todos los seres humanos tienen el mismo valor y la misma dignidad, y de que todos deberían disfrutar de los mismos derechos.
4. La igualdad y la no discriminación son la base de la Convención y el hilo conductor de todos sus artículos sustantivos mediante la expresión “en igualdad de condiciones con las demás”. Esa expresión vincula todos los derechos sustantivos de la Convención con el principio de no discriminación. Desde la Antigüedad hasta la era moderna, se ha denegado la dignidad, la integridad y la igualdad a personas con alguna discapacidad real o aparente, y la discriminación se ha manifestado en todas sus formas más o menos brutales, como las esterilizaciones en masa y las intervenciones médicas u hormonales (por ejemplo, las lobotomías y el tratamiento Ashley) no consentidas y/o forzadas, los asesinatos en masa denominados “eutanasia”, la mutilación y el tráfico de órganos humanos, en particular de personas con albinismo[[9]](#footnote-10), y el confinamiento. A pesar de los progresos en las leyes y políticas relativas a la discapacidad, las personas con discapacidad siguen siendo excluidas sistemáticamente de muchas esferas de la vida, a menudo sobre la base de nociones de dominio, poder y desvalorización como el racismo, el sexismo y el capacitismo. Como se señala en el estudio temático de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH): “Las leyes y políticas nacionales suelen perpetuar la exclusión, el aislamiento, la discriminación y la violencia contra las personas con discapacidad, a pesar de las normas internacionales de derechos humanos. Factores como la privación de la capacidad jurídica, la institucionalización forzada, la exclusión de la educación general, la generalización de los estereotipos y los prejuicios y la falta de acceso al empleo impiden a las personas con discapacidad disfrutar de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones con las demás personas. En particular, las mujeres y las niñas con discapacidad se enfrentan a importantes limitaciones en el ejercicio de sus derechos, en comparación con los hombres y otras mujeres y niñas, debido, por ejemplo, a la violencia, los malos tratos o el abandono, y tienen menos oportunidades en materia de educación y empleo”[[10]](#footnote-11).
5. **Historia del artículo 5 y del artículo 2 de la Convención, y modelo de derechos humanos de la discapacidad**
6. Durante mucho tiempo, el modelo médico de la discapacidad impidió aplicar el principio de igualdad a las personas con discapacidad. Según el modelo médico, las personas con discapacidad no son titulares de derechos, sino que se las considera un problema y se las reduce a sus deficiencias. La discriminación y exclusión de las personas con discapacidad parecen ser la norma y están legitimadas por un enfoque de la discapacidad basado en la incapacidad desde una perspectiva médica[[11]](#footnote-12). Inicialmente el modelo médico determinó las leyes y políticas internacionales en materia de discapacidad, incluso cuando se realizaron las primeras tentativas de aplicar el concepto de igualdad al contexto de la discapacidad. La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971 y la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975 fueron los primeros instrumentos de derechos humanos anteriores a la Convención que contenían disposiciones sobre la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad[[12]](#footnote-13). Aunque esos primeros instrumentos no vinculantes de derechos humanos allanaron el camino para un enfoque de la discapacidad basado en la igualdad, seguían fundándose en el modelo médico de la discapacidad, ya que se consideraba que las deficiencias eran un motivo legítimo para restringir o denegar derechos. Con las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de 1993 se dio un paso más. Esas normas proclamaban la “igualdad de oportunidades” como concepto fundamental de las leyes y políticas en materia de discapacidad y la definían así:

“(…) proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad.

El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación.

Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales.

A medida que las personas con discapacidad logren la igualdad de derechos, deben también asumir las obligaciones correspondientes. A su vez, con el logro de esos derechos, las sociedades pueden esperar más de las personas con discapacidad. Como parte del proceso encaminado a lograr la igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.”[[13]](#footnote-14)

1. Esta definición de equiparación de las oportunidades es un avance importante para pasar de un modelo formal a un modelo sustantivo de igualdad. Mientras que la igualdad formal aspira a combatir la discriminación directa tratando de manera semejante a las personas que se encuentran en una situación semejante, y de manera diferente a las personas que se encuentran en una situación diferente, la igualdad sustantiva aspira a hacer frente a la discriminación estructural e indirecta y tiene en cuenta las relaciones de poder. La igualdad formal ayuda a combatir los estereotipos y prejuicios negativos, pero no puede ofrecer soluciones para el “dilema de la diferencia”. La igualdad sustantiva reconoce que el “dilema de la diferencia” requiere ignorar y reconocer a la vez las diferencias entre los seres humanos a fin de lograr la igualdad de hecho. Sin embargo, para superar una discriminación por motivos de discapacidad profundamente arraigada, los Estados y las autoridades locales, incluidos los gobiernos descentralizados, deben hacer algo más que luchar contra los comportamientos, las estructuras y los sistemas discriminatorios. Para cambiar las estructuras y los sistemas discriminatorios se requieren medidas positivas. La Convención se basa en este nuevo modelo de igualdad, conocido también como igualdad transformativa o inclusiva. La igualdad inclusiva no debe considerarse un modelo relacionado específicamente con la discapacidad, sino un modelo que reconoce que las personas, de manera general, experimentan discriminación por su pertenencia a uno o varios grupos de la sociedad y que esos grupos no son homogéneos. Por consiguiente, las medidas de lucha contra la discriminación deben estar orientadas tanto a personas como a grupos. Además, la Convención es el primer tratado de derechos humanos que reconoce expresamente la discriminación interseccional[[14]](#footnote-15). Todos los miembros del grupo son personas con unas señas de identidad, circunstancias personales y situación propias. La igualdad inclusiva introduce un nuevo concepto que tiene en cuenta la discriminación individual y la discriminación estructural e interseccional, así como las relaciones de poder. Es evidente que el objetivo de la igualdad inclusiva es ambicioso y que no pueden lograrse cambios sistémicos y estructurales fundamentales en un día, sino que se requiere tiempo. Sin embargo, las obligaciones correspondientes en materia de no discriminación tienen un carácter jurídico inmediato.
2. La igualdad inclusiva se corresponde con un nuevo modelo de discapacidad, el modelo de derechos humanos de la discapacidad, que deja atrás los enfoques médico, caritativo y asistencial y se basa en la hipótesis de que la discapacidad no es, ante todo, una cuestión médica. La discapacidad es más bien un constructo social y la deficiencia no debe considerarse como un motivo legítimo para denegar o restringir los derechos humanos. El modelo de derechos humanos reconoce, además, que la discapacidad puede ser una de varias señas de identidad y, por lo tanto, las leyes y políticas en materia de discapacidad deben tomar en consideración la diversidad de personas con discapacidad. El modelo de derechos humanos de la discapacidad suscribe totalmente la idea de que los derechos humanos son interdependientes, están interrelacionados y son inseparables. Las deficiencias o las enfermedades crónicas, como condicionamiento de la persona, son el mejor ejemplo para comprender que los derechos civiles y políticos solo pueden ejercerse si se garantizan los derechos económicos, sociales y culturales, y viceversa. En la Convención hay muchas disposiciones[[15]](#footnote-16) que contienen los dos conjuntos de derechos. El modelo de derechos humanos de la discapacidad incorpora el enfoque de la discapacidad basado en los derechos humanos en las leyes, las políticas y la práctica, y corresponde a un modelo inclusivo de la igualdad que ofrece una hoja de ruta para lograr un cambio al respecto.
3. En lo que atañe a la historia de la negociación de los artículos 5 y 2 de la Convención, cabe mencionar que el término “medidas específicas” del artículo 5, párrafo 4, se incluyó sobre la base del artículo 1, párrafo 4, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y del artículo 4, párrafos 1 y 2, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, pero que el término “especial” se modificó debido a las connotaciones negativas de esa palabra en el contexto de la discapacidad[[16]](#footnote-17). Otros términos, como la lista de motivos de discriminación que están prohibidos, las personas a las que se aplica la protección contra la discriminación y las cuestiones relacionadas con la obligación de proporcionar ajustes razonables, se dejaron, por voluntad de los negociadores, a la interpretación del Comité.
4. **Carácter jurídico de la no discriminación y la igualdad**
5. La no discriminación y la igualdad son, a la vez, un principio[[17]](#footnote-18) y un derecho. También son una herramienta de interpretación de los demás derechos consagrados en la Convención. Los principios de igualdad y no discriminación, y la obligación de proporcionar ajustes razonables son la pieza clave de la protección internacional que ofrece la Convención. Ser protegido contra la discriminación y recibir ajustes razonables son un derecho, aplicable a toda la Convención. La no discriminación es una obligación transversal de realización inmediata que se aplica a todos los derechos humanos, no solo a los derechos civiles y políticos. No está sujeta a una aplicación progresiva[[18]](#footnote-19).
6. Al igual que el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el artículo 5 de la Convención no se limita a repetir las garantías en materia de igualdad que figuran en otras disposiciones de la Convención, sino que aporta un derecho autónomo que es independiente de otras disposiciones. Prohíbe la discriminación *de jure* o *de facto* en cualquier esfera regulada y protegida por las autoridades públicas. Leído conjuntamente con el artículo 4, párrafo 1 e), es obvio que abarca el sector privado.
7. **Contenido normativo**
   1. **Artículo 5, párrafo 1, ser iguales ante la ley y en virtud de ella**
8. Varios tratados internacionales de derechos humanos contienen el término “igualdad ante la ley”[[19]](#footnote-20), que suele interpretarse como un trato igual por el poder judicial o los agentes encargados de hacer cumplir la ley[[20]](#footnote-21). El reconocimiento de que todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley significa, pues, que el sistema de justicia, todos los agentes encargados de hacer cumplir la ley y la administración, no discriminan a las personas en razón de una discapacidad real o aparente.
9. “La igualdad en virtud de la ley” es una expresión exclusiva de esta Convención. Los trabajos preparatorios revelan que esta garantía refleja el texto del artículo 15, párrafo 1, de la Carta de Derechos y Libertades del Canadá. Durante el quinto período de sesiones de la negociación se interpretó que el término exigía “el estricto respeto de la no discriminación”[[21]](#footnote-22). Así pues, parece que “ser igual en virtud de la ley” se refiere al contenido de la ley como tal. La propia ley será igual en el sentido de que todos los grupos de una sociedad dada son tratados equitativamente con arreglo a la ley, que las normas jurídicas son las mismas para todas las personas a las que se aplican y que se incluye a todas las personas de una jurisdicción determinada. Por lo tanto, el reconocimiento de que todas las personas con discapacidad son iguales en virtud de la ley significa que no debe haber ninguna ley que admita una denegación, restricción o limitación específicas de los derechos de las personas con discapacidad, y que la discapacidad debería incorporarse en todas las leyes y políticas.
10. Esta interpretación de las expresiones “ser iguales ante la ley” y “ser iguales en virtud de la ley” está en consonancia con el artículo 4, párrafo 1 b) y c), de la Convención, según el cual los Estados partes deben asegurar que “las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella”[[22]](#footnote-23), que se modifiquen o deroguen las “leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad”[[23]](#footnote-24) , y que la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad se tengan en cuenta en las políticas y los programas[[24]](#footnote-25).
    1. **Artículo 5, párrafo 1, tener igual protección legal y beneficiarse de la ley en igual medida**
11. “Tener igual protección legal” y “beneficiarse de la ley en igual medida” incluyen conceptos relacionados pero distintos de igualdad y no discriminación. La expresión “igual protección legal” se conoce bien en el derecho internacional de los tratados de derechos humanos[[25]](#footnote-26) y está dirigida a los poderes legislativos nacionales. Les exige que se abstengan de toda discriminación contra personas con discapacidad al promulgar leyes y aprobar políticas. La expresión “beneficiarse de la ley en igual medida” procede del ordenamiento jurídico del Canadá, donde se interpretó que guardaba relación con un modelo más sustantivo de igualdad. En la causa emblemática de *Eldridge vs. British Columbia (Atty. Gen.)[[26]](#footnote-27)* el Tribunal Supremo del Canadá dictó una sentencia en la que señala que cuando un Estado ofrece un servicio o un subsidio a la población, debe asegurarse de que todas las personas tengan igualdad de oportunidades a la hora de recibir ese servicio o subsidio. Esta causa concernía a la prestación de servicios de interpretación en lengua de señas durante un parto en un hospital. Si bien esta interpretación jurídica de la jurisdicción canadiense no puede trasladarse automáticamente al artículo 5, párrafo 1, de la Convención, la historia de la redacción de la Convención revela que “beneficiarse de la ley en igual medida” trasciende la garantía de una igualdad meramente formal. Una interpretación contextual de la expresión en consonancia con los artículos 1, 3 y 4 de la Convención aclara que a fin de facilitar el disfrute de los derechos que la legislación garantiza a las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, muchas veces se requieren medidas positivas. Esas medidas comprenden la accesibilidad y los ajustes razonables, así como medios individualizados de apoyo. La accesibilidad puede ofrecerse promulgando leyes en materia de construcción, transportes y tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), que introducen normas jurídicas de accesibilidad para el entorno construido, los transportes, la información y las comunicaciones[[27]](#footnote-28). Los ajustes razonables pueden incorporarse en las leyes sobre el empleo que prohíben discriminar mediante la denegación de ese tipo de ajustes. Las leyes de educación deben garantizar la enseñanza individualizada a todos los niños, sin relegar a los niños con discapacidad a escuelas o aulas de educación especial. Las medidas de apoyo se refieren al ejercicio de derechos concretos[[28]](#footnote-29). Cuando aún no se hayan establecido sistemas o servicios de apoyo, los ajustes razonables pueden servir de medio para prestar apoyo en un caso determinado[[29]](#footnote-30). A fin de asegurar la igualdad de oportunidades a todas las personas con discapacidad, la expresión “beneficiarse de la ley en igual medida” implica que los Estados partes deben eliminar las barreras para garantizar que todas puedan beneficiarse de la ley en igual medida. En ese sentido, la garantía se basa en un modelo transformativo o inclusivo de la igualdad.

**NOTA:** Habría que profundizar e invocar la igualdad transformadora, hace de la transformación sociocultural una obligación jurídica. En el caso de la CEDAW asigna a los Estados Parte el deber de cuestionar los acuerdos patriarcales hegemónicos y erradicar las formas sistémicas y más ocultas de discriminación, entre ellas la violencia de género. Esta igualdad transformadora debe impregnar también a las personas con discapacidad y a la propia CDPD, pues se trata éste de un grupo humano donde persiste el tratamiento diferenciado basado en la discapacidad con consecuencias perjudiciales. Dicho tratamiento se justifica erróneamente y se lleva a cabo bajo la apariencia de "protección", "tratamiento beneficioso" o "en el mejor interés" de las personas con discapacidad y no está en línea con el enfoque derechos que se defiende en este tratado. Asimismo, la perpetuación de representaciones negativas de la discapacidad que afectan a las mujeres y los niños con discapacidad y las personas con discapacidad intelectual o psicosocial en particular. Los ejemplos incluyen los prejuicios perdurables, el estigma y las percepciones erróneas contra las personas con discapacidad en la sociedad, incluidos los estereotipos nocivos hacia la discapacidad en los medios de comunicación, así como la promoción de la caridad y los enfoques médicos de la discapacidad, a pesar de su incompatibilidad con la Convención. Esta igualdad transformadora, por tanto, debe entenderse en términos de objetivos sociales, conforme a lo cual los Estados tienen la obligación de elaborar políticas públicas para garantizar que el valor de la igualdad aterrice en el día a día de la ciudadanía con discapacidad.

En este sentido, el Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de 9 de diciembre de 2016 en relación con el artículo 5 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, subraya lo siguiente:

*Las personas con discapacidad siguen siendo excluidas de manera sistemática de todas las esferas de la vida. Las leyes y políticas nacionales suelen perpetuar la exclusión, el aislamiento, la discriminación y la violencia contra las personas con discapacidad, a pesar de las normas internacionales de derechos humanos. Factores como la privación de la capacidad jurídica, la institucionalización forzada, la exclusión de la educación general, la generalización de los estereotipos y los prejuicios y la falta de acceso al empleo impiden a las personas con discapacidad disfrutar de sus derechos plenamente y en igualdad de condiciones con las demás personas. En particular, las mujeres y las niñas con discapacidad se enfrentan a importantes limitaciones en el ejercicio de sus derechos, en comparación con los hombres y otras mujeres y niñas, debido, por ejemplo, a la violencia, los malos tratos o el abandono, y tienen menos oportunidades en materia de educación y empleo.*

* 1. **Artículo 5, párrafo 2, prohibición de la discriminación y protección legal igual y efectiva**

1. El artículo 5, párrafo 2, contiene los requisitos jurídicos para alcanzar la igualdad de derechos para las personas con discapacidad. La obligación de “prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad” y “garantizar a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo” tiene un gran alcance e impone a los Estados partes un deber positivo de protección. La discriminación por motivos de discapacidad se describe en el artículo 2 como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”. Aunque esta definición se basa en definiciones jurídicas de discriminación que figuran en los tratados internaciones de derechos humanos, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial[[30]](#footnote-31) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer[[31]](#footnote-32), trasciende esas definiciones en dos aspectos. En primer lugar, incluye “la denegación de ajustes razonables” como forma de discriminación por motivos de discapacidad, que abordaremos en detalle en párrafos posteriores. Y, en segundo lugar, la expresión “en igualdad de condiciones” es también un elemento nuevo. Solo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer contiene una expresión similar, aunque más limitada[[32]](#footnote-33). La expresión “en igualdad de condiciones” no se limita solamente a la definición de discriminación por motivos de discapacidad, sino que impregna toda la Convención. La expresión “en igualdad de condiciones” significa, por un lado, que no se concederá a las personas con discapacidad más derechos o prestaciones que a la población en general. Por otro lado, requiere que los Estados partes adopten medidas de acción positiva para conseguir la igualdad de hecho para las personas con discapacidad a fin de asegurar que estas puedan ejercer realmente todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
2. La obligación de prohibir “toda discriminación” comprende todas las formas de discriminación[[33]](#footnote-34). En la práctica internacional de los derechos humanos se han establecido cinco formas principales de discriminación:
3. “Discriminación directa”, que ocurre cuando las personas con discapacidad reciben un trato menos favorable que otras personas en una situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación. También constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación comparable[[34]](#footnote-35). Un ejemplo de discriminación directa sería el caso de una escuela pública que se negase a admitir a un niño precisamente porque presenta una discapacidad. Otro ejemplo sería la violencia (por motivos de discapacidad) en todas sus manifestaciones, como la violación, los abusos y la explotación, los delitos motivados por perjuicios y las palizas.
4. “Discriminación indirecta”[[35]](#footnote-36), que significa que las leyes, políticas o prácticas son en apariencia neutras, pero tienen efectos negativos desproporcionados para las personas cuya situación o características se asocian con uno o varios motivos prohibidos de discriminación, en comparación con otras personas, a menos que esas leyes, políticas o prácticas estén objetivamente justificadas por un propósito legítimo, y los medios para alcanzar ese propósito sean apropiados y necesarios. Por ejemplo, la información gubernamental que no está disponible en formato de lectura fácil discrimina de forma indirecta a las personas con discapacidad intelectual.
5. “Denegación de ajustes razonables”: según el artículo 2 de la Convención, la denegación de ajustes razonables constituye discriminación si no se realizan las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas (que no impongan una carga desproporcionada o indebida) y esos ajustes se requieran para garantizar el pleno disfrute o ejercicio de un derecho humano o una libertad fundamental[[36]](#footnote-37). Por ejemplo, el hecho de denegar el acceso de una persona con discapacidad a un teatro público solamente porque va acompañada por un perro guía constituye denegación de un ajuste razonable. La denegación de ajustes razonables no se refiere a grupos, sino que concierne siempre a una persona concreta en una situación dada. Dado que toda denegación de ese tipo cumple unos criterios distintos de los aplicables a la discriminación indirecta, la denegación de ajustes razonables constituye una forma de discriminación distinta de las demás formas, es decir, de la discriminación directa o indirecta por ejemplo.
6. El “acoso” se considera una forma de discriminación cuando se produce una conducta no deseada en relación con la discapacidad u otros motivos prohibidos con el propósito o efecto de menoscabar la dignidad de una persona o de crear un ambiente amedrentador, hostil, degradante, humillante o desestabilizador. Burlarse de una discapacidad o realizar comentarios abusivos o amenazadores sobre la discapacidad de una persona son ejemplos de acoso. El “matonismo” y su manifestación en Internet, conocida como “ciberacoso u odio cibernético”, constituyen también formas especialmente violentas y nocivas de acoso.
7. La “discriminación interseccional” se produce cuando una persona que se encuentra en una situación o presenta una característica asociada con uno o varios motivos prohibidos de discriminación resulta discriminada por varios motivos o criterios prohibidos de discriminación. La discriminación interseccional puede manifestarse como discriminación directa o indirecta, denegación de ajustes razonables o acoso.
8. “Por motivos de discapacidad” comprende no solo a las personas que tienen una deficiencia en la actualidad, sino también a las que han tenido una deficiencia en el pasado o están predispuestas a presentar una deficiencia en el futuro, a las personas que se supone tienen una deficiencia y a las personas asociadas a las personas con discapacidad[[37]](#footnote-38), lo cual se conoce como “discriminación por asociación”. La razón de la amplia dimensión personal del artículo 5 reside en el objetivo del párrafo 2 de erradicar y combatir todas las situaciones y/o conductas discriminatorias relacionadas con la discapacidad.
9. “Protección contra la discriminación por cualquier motivo” significa que deben tenerse en cuenta todos los motivos posibles de discriminación y sus intersecciones. Los motivos posibles de discriminación comprenden, entre otras cosas: la raza; el color; la ascendencia; el sexo; el embarazo y la maternidad; el estado civil; el hecho de ser un familiar o un cuidador; la identidad de género; la orientación sexual; el idioma; la religión; la opinión política o de otra índole; el origen nacional, étnico, indígena o social; la condición de migrante o refugiado o la situación en materia de asilo; la asociación con un miembro de una minoría nacional; la situación económica o patrimonial; el estado de salud; la predisposición genética o de otra índole respecto de una enfermedad; el nacimiento, la edad, o una combinación de ambos, o las características asociadas con cualquiera de esos factores[[38]](#footnote-39). En muchos casos, las personas con discapacidad experimentan discriminación por varios motivos y, en esos casos, es difícil separarlos. Los Estados partes deben hacer frente a la discriminación múltiple e interseccional contra las personas con discapacidad. El Comité ha definido la “discriminación múltiple” como aquella situación en que una persona experimenta discriminación por dos o más motivos, lo que conduce a una discriminación compleja o agravada. La “discriminación interseccional” se refiere a una situación en que existen varios motivos de discriminación y estos interactúan al mismo tiempo de forma que son inseparables[[39]](#footnote-40).
10. “Protección legal igual y efectiva contra la discriminación” significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para proteger a las personas con discapacidad contra la discriminación. La prohibición expresa de la discriminación por motivos de discapacidad o de otra índole contra las personas con discapacidad en la legislación debe acompañarse de recursos jurídicos y sanciones eficaces en los procedimientos de carácter civil, administrativo o penal, lo cual incluye protección contra todo acto de discriminación por entidades privadas y/o particulares. Significa también que el Estado parte proporciona una protección eficaz contra la discriminación por entidades y organizaciones privadas. A menudo los servicios relacionados con la discapacidad los prestan organizaciones y entidades privadas y las personas con discapacidad corren un riesgo elevado de discriminación en el sector privado.
    1. **Artículo 5, párrafo 3, ajustes razonables**
11. Los ajustes razonables son una parte intrínseca de la obligación de no discriminar en el contexto de la discapacidad[[40]](#footnote-41). Algunos ejemplos de ajustes razonables son ofrecer acceso a la información y las instalaciones existentes a las personas con discapacidad; modificar los equipos; reorganizar las actividades; reprogramar el trabajo; adaptar los planes de estudios y los materiales didácticos; adaptar los procedimientos médicos; aplicar modalidades de comunicación específicas; y facilitar el acceso a personal de apoyo[[41]](#footnote-42). Otros ejemplos serían impartir formación a una persona con discapacidad, modificar los procedimientos de examen o evaluación con supervisión y modificar las instrucciones o los manuales de referencia.
12. Las obligaciones asociadas a los ajustes razonables son diferentes de las relativas a la accesibilidad. La accesibilidad se refiere a las personas. La obligación de proporcionar accesibilidad es una obligación *ex ante*, lo que significa que debe proporcionarse antes de que una persona con a discapacidad quiera ejercer su derecho, por ejemplo a disfrutar del acceso a un edificio, servicio o producto, en igualdad de condiciones con las demás. Los Estados partes deben establecer normas de accesibilidad que se elaborarán y aprobarán en consulta con organizaciones de personas con discapacidad. En cambio, la obligación de realizar ajustes razonables es una obligación *ex nunc*. Se aplica a una situación concreta y en un contexto específico, a menudo, aunque no siempre, previa solicitud de la persona con discapacidad. Los ajustes razonables deben negociarse con la persona con discapacidad interesada. Con la introducción de ajustes razonables se pretende hacer justicia individual en el sentido de garantizar la no discriminación, teniendo en cuenta la dignidad, la autonomía y las elecciones de la persona[[42]](#footnote-43).
13. El Comité observa que existe gran confusión con respecto a la obligación de realizar ajustes razonables en consonancia con los artículos 2 y 5 de la Convención. La idea de “una carga desproporcionada o indebida” debe entenderse como un único concepto que establece los límites de la obligación de realizar ajustes razonables. Ambos términos deben ser considerados como sinónimos, ya que se refieren a la misma idea: que la solicitud de ajustes razonables está supeditada al hecho de que pueda representar una carga excesiva para el Estado que debe realizarlos. “Ajustes razonables” es un único término y “razonables” no debe malinterpretarse como otra cláusula de excepción relacionada con el costo de los ajustes, sino con su eficacia. Los “ajustes razonables” tampoco deben confundirse con “medidas específicas”, que incluirían “medidas de acción afirmativa” u obligaciones positivas similares. Aunque ambos conceptos tienen por objeto conseguir la igualdad de hecho, los ajustes razonables son una obligación de no discriminación, mientras que las medidas específicas implican un trato preferente hacia las personas con discapacidad respecto del resto de personas. Como ejemplo de medidas específicas cabe citar: las medidas temporales para contrarrestar el reducido número de mujeres con discapacidad que trabajan en el sector privado y los programas de apoyo para aumentar el número de estudiantes con discapacidad en la educación terciaria. Del mismo modo, los ajustes razonables no deben confundirse con medios de apoyo como los asistentes personales en el marco del derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, o el apoyo para ejercer la capacidad jurídica. En esa línea, tampoco deberían confundirse con los “ajustes de procedimiento” en el contexto del acceso a la justicia. Aunque los ajustes razonables están limitados por el concepto de desproporción, los ajustes de procedimiento no lo están.
14. Algunos de los elementos básicos que guían el cumplimiento de la obligación de realizar ajustes razonables son[[43]](#footnote-44):
    1. Detectar y eliminar las barreras que influyen en el disfrute de los derechos humanos por las personas con discapacidad a través de un diálogo con las personas con discapacidad afectadas;
    2. Demostrar que un ajuste es factible (desde el punto de vista jurídico o práctico). Un ajuste jurídica o materialmente imposible de realizar no es factible. Por ejemplo, un ajuste razonable no puede requerir que se vulnere una ley que es conforme con la Convención. Además, [el modo de realizar] un ajuste razonable debe existir y estar disponible. [El costo del ajuste no es un factor en la determinación de si el ajuste es razonable, ya que la cuestión del costo debe sopesarse al evaluar si representa una carga indebida];
    3. Demostrar que el ajuste es pertinente, lo cual implica que ha de ser necesario y adecuado, o eficaz para asegurar el ejercicio del derecho de que se trate;
    4. Evaluar si la modificación impone una carga desproporcionada o indebida al garante de los derechos; para determinar si un ajuste razonable entraña una carga desproporcionada o indebida hay que examinar si existe proporción entre los medios empleados y su objetivo, que es el disfrute del derecho en cuestión. Aunque los ajustes razonables son, en principio, una medida individual, su evaluación debe tener también en cuenta los posibles beneficios en el disfrute de ese derecho por otras personas con discapacidad en el futuro[[44]](#footnote-45);
    5. Velar por que los ajustes razonables tengan, como objetivo esencial, la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación contra las personas con discapacidad. Por lo tanto, se requiere un enfoque caso por caso basado en consultas con la persona interesada. Algunos de los factores que quizás deban tenerse en cuenta son los costos financieros, los recursos disponibles (subsidios públicos), el tamaño de la parte que realiza el ajuste, el efecto de la modificación en la institución o empresa, las prestaciones de terceras partes, así como los efectos negativos para otras personas y las exigencias por motivos de salud y seguridad[[45]](#footnote-46);
    6. Dispensar a la persona con discapacidad interesada de demostrar que el ajuste solicitado no supondría una carga desproporcionada o indebida. La carga de la prueba a ese respecto correspondería al garante de derechos que sostenga que la carga es desproporcionada o indebida.
15. Aunque los garantes de derechos deben realizar esfuerzos de buena fe para proporcionar ajustes razonables, puede que existan limitaciones jurídicas o materiales. Toda justificación de una denegación de ajustes razonables debe basarse en criterios y análisis objetivos y comunicarse oportunamente a la persona con discapacidad interesada. Una justificación que perpetúe los estereotipos negativos o la discriminación contra personas con discapacidad no puede considerarse legítima. Por ejemplo, la suposición de que incluir a alumnos con discapacidad en el aula tiene un efecto perjudicial sobre los demás alumnos resulta intrínsecamente discriminatoria.

**NOTA:** La finalidad de los ajustes razonables debe ser la de asegurar que las personas con discapacidad disfruten y ejerciten, en condiciones de igualdad de los derechos humanos. De esta manera, el propio artículo 5 de este Tratado establece la obligación a los Estados a los ajustes de razonables como garante de la promoción de la igualdad y de la erradicación de la discriminación. Asimismo, añade, en su apartado final, una previsión de importancia: no se considerarán discriminatorias “las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad”. En este punto, la Convención es particularmente ambiciosa, pues ya no liga los ajustes razonables únicamente al derecho de acceso, sino que los vincula con todos los derechos humanos y libertades fundamentales, lo cual amplía considerablemente el radio de acción y la eficacia de esta institución. Se reconoce de este modo que las personas con discapacidad experimentan restricciones y exclusiones por motivos de discapacidad en el ejercicio y goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, no solo en los que dependen del acceso previo, por lo que para la totalidad de derechos consagrados en la Convención pueden operar los ajustes razonables. Esto se refuerza a lo largo del articulado del tratado internacional, en el que en numerosas ocasiones se mencionan la obligación de realizar ajustes razonables para posibilitar el ejercicio de determinados derechos (artículos 14, libertad y seguridad personales; 24, educación inclusiva; 25, trabajo y empleo, etc.). La noción de ajustes razonables de la Convención establece el límite de que la realización de los mismos no imponga una carga desproporcionada o indebida, pero no ofrece criterios orientadores para determinar cuándo una carga ese o no excesiva. Aquí la Convención ha sido omisiva, y deja a los Estados parte libertad para concretar, en su Derecho interno, esos criterios.

* 1. **Artículo 5, párrafo 4, medidas específicas**

1. Las medidas específicas que no deben considerarse discriminación son las medidas positivas o afirmativas que pretenden acelerar o conseguir la igualdad de hecho de las personas con discapacidad. Esas medidas existen en otros tratados internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer[[46]](#footnote-47) y la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial[[47]](#footnote-48) y entrañan la adopción o el mantenimiento de determinadas ventajas en favor de un grupo subrepresentado o marginado. Guardan relación con el modelo inclusivo de igualdad en la medida en que tratan de corregir o compensar la discriminación del pasado o el presente o superar la discriminación estructural o sistémica. Suelen ser de carácter temporal, aunque algunos casos requieren medidas permanentes de acción positiva, dependiendo del contexto y las circunstancias, entre otras cosas en razón de una deficiencia específica o de las barreras estructurales en la sociedad[[48]](#footnote-49). Algunos ejemplos de medidas específicas son los programas de divulgación y apoyo, la asignación y/o reasignación de recursos, la contratación y los ascensos selectivos, los sistemas de cuotas, las medidas de adelanto y potenciación, y también los servicios de relevo de cuidadores y los apoyos técnicos.
2. A diferencia de los ajustes razonables, las medidas específicas no suelen ser obligatorias y corresponde al Estado parte decidir si adopta medidas específicas y cómo y cuándo lo hace. Sin embargo, pueden darse circunstancias en que sea necesario adoptar medidas temporales o permanentes con arreglo al artículo 5, párrafo 4, de la Convención. Los Estados partes deben adoptar medidas específicas de carácter temporal o permanente cuando las consideren necesarias para acelerar o conseguir la igualdad de hecho, en especial si la discriminación es estructural o sistémica. Si en ausencia de esas medidas la esencia de la protección de un derecho humano no tenga sentido, es posible que se establezca la obligatoriedad de las medidas específicas a fin de alcanzar el objetivo y propósito de la Convención.
3. Las medidas específicas adoptadas por los Estados partes en virtud del artículo 5, párrafo 4, de la Convención han de ser conformes con todos sus principios y disposiciones. En particular, no deben dar lugar a que se perpetúen la segregación, los estereotipos, la estigmatización ni otras formas de discriminación de las personas con discapacidad. En consecuencia, los Estados partes deben mantener estrechas consultas y colaborar activamente con las organizaciones de personas con discapacidad cuando adopten medidas específicas[[49]](#footnote-50). Las medidas específicas deben supervisarse y evaluarse meticulosamente[[50]](#footnote-51).
4. **Obligaciones generales de los Estados partes con arreglo a la Convención en relación con la no discriminación y la igualdad**
5. Los Estados partes tienen la obligación de respetar, proteger y hacer efectivo el derecho de todas las personas con discapacidad a la no discriminación y la igualdad. En ese sentido, los Estados partes deben abstenerse de toda medida que discrimine a las personas con discapacidad. En especial, los Estados partes deben modificar o abolir las leyes, los reglamentos, las costumbres y las prácticas existentes que constituyan ese tipo de discriminación. El Comité ha dado ejemplos de ello en varias ocasiones: las leyes relativas a la tutela y otras disposiciones que vulneran el derecho a la capacidad jurídica[[51]](#footnote-52), las leyes sobre la salud mental que legitiman la institucionalización forzosa y los tratamientos forzosos[[52]](#footnote-53), la esterilización no consentida de las mujeres y niñas con discapacidad[[53]](#footnote-54), las viviendas no accesibles y las políticas de institucionalización[[54]](#footnote-55), las leyes y políticas de educación segregada[[55]](#footnote-56) y las leyes electorales que privan de derechos a las personas con discapacidad[[56]](#footnote-57).
6. En los artículos 5 y 4, párrafo 1 a), de la Convención se pide a los Estados partes que promulguen leyes de lucha contra la discriminación que sean a generales y específicas a la vez. Las leyes generales de lucha contra la discriminación en relación con la discapacidad tienen un ámbito material amplio que abarca la educación, el empleo, la protección social y los bienes y servicios, por ejemplo los servicios de tecnología de la información y vivienda. Las leyes específicas de lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad comprenden las discapacidades pasadas, presentes, presuntas y futuras, así como a las personas asociadas a las personas con discapacidad. También engloban la denegación de ajustes razonables como forma particular de discriminación, así como la discriminación múltiple e interseccional. Las leyes contra la discriminación deben asegurar, asimismo, que las organizaciones que representan a las personas con discapacidad puedan participar efectivamente en su aplicación y seguimiento (arts. 5 y 4, párr. 3, de la Convención).
7. Los Estados partes también tienen obligaciones institucionales en relación con el artículo 5 de la Convención, puesto que deben establecer un sistema de entidades disponibles, accesibles y aceptables para las personas con discapacidad que se encarguen de amparar y proteger los derechos de esas personas a la no discriminación y la igualdad. Entre esas instituciones podrían encontrarse los tribunales, las instituciones nacionales de derechos humanos y los organismos de promoción de la igualdad. La experiencia adquirida respecto de las leyes de lucha contra la discriminación ha demostrado que todas esas instituciones tienen un papel que desempeñar y que su personal debe recibir una formación adecuada sobre la legislación relativa a la igualdad de las personas con discapacidad.
8. Las obligaciones de los Estados partes en materia de aplicación abarcan una amplia gama de medidas, como el acceso a la justicia, la protección contra la victimización, las normas sobre la capacidad jurídica, la carga de la prueba, las vías de recurso y las sanciones, y los órganos especializados de aplicación. Todas estas medidas deben ser inclusivas y accesibles. En caso de discriminación, incluida la denegación de ajustes razonables, deberá disponerse de vías de reparación específicas que no se limiten solamente a los daños pecuniarios. Todas las personas con discapacidad, independientemente de su situación en lo que concierne a la capacidad jurídica, deberían tener acceso a recursos jurídicos eficaces.
9. El disfrute efectivo de los derechos a la igualdad y la no discriminación requiere que se adopte un conjunto de medidas de aplicación que abarque:
10. Medidas para garantizar el acceso a la justicia a todas las personas que hayan sido objeto de discriminación, lo cual incluye acceso efectivo a procedimientos judiciales y/o administrativos y a una asistencia jurídica adecuada;
11. La protección contra la victimización o las represalias, manifestadas a través de un trato adverso o consecuencias adversas como reacción a una denuncia o actuaciones jurídicas para hacer que se cumplan las disposiciones sobre la igualdad;
12. El derecho jurídico de las asociaciones, las organizaciones u otras entidades jurídicas que tengan un interés legítimo en la efectividad del derecho a la igualdad a interponer demandas;
13. Normas concretas en relación con los indicios y las pruebas a fin de asegurar que las víctimas de discriminación no sean privadas indebidamente de la posibilidad de obtener reparación;
14. Sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de vulneración del derecho a la igualdad y reparaciones suficientes.
15. Los Estados partes deben determinar qué ámbitos y subgrupos de personas con discapacidad requieren medidas específicas para acelerar o lograr la igualdad de hecho. Aunque tienen carácter discrecional, las medidas específicas podrían llegar a ser obligatorias bajo determinadas condiciones[[57]](#footnote-58).
16. En cuanto a la obligación de los Estados partes de realizar consultas, en el artículo 4, párrafo 3, y el artículo 33, párrafo 3, de la Convención se hace hincapié en el papel determinante que pueden desempeñar las organizaciones de personas con discapacidad en lo que respecta a la aplicación y el seguimiento de la Convención. Esto es especialmente cierto en el caso de cualquier medida relativa a la no discriminación y la igualdad. Los Estados partes deben asegurarse de que realizan estrechas consultas y colaboran activamente con las organizaciones de personas con discapacidad que representan a la amplia diversidad de la sociedad, esto es, a los niños, la comunidad de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) y las comunidades indígenas y rurales, entre otros. Solo entonces cabrá esperar que se ponga fin a todas las formas de discriminación, incluida la discriminación múltiple e interseccional. Además, es importante colaborar con las organizaciones de personas con discapacidad a fin de asegurar que se diseñen medidas específicas que permitan alcanzar la igualdad de hecho y no generen ámbitos legislativos o de políticas segregados o de categoría inferior ni exacerben las disparidades existentes.
17. Los Estados partes tienen obligaciones relativas a la información en virtud del artículo 5 de la Convención. Deben recopilar y analizar datos e información procedente de estudios para detectar las disparidades, las prácticas discriminatorias y los patrones de desventaja, y analizar la eficacia de las medidas destinadas a promover la igualdad. El Comité ha observado que muchos Estados partes carecen de datos actualizados sobre la discriminación por motivos de discapacidad y que, a menudo, los datos no están desglosados por deficiencia, género, identidades distintas (personas transgénero o bisexuales, orientación sexual o identidad de género), etnia, edad y otras señas de identidad y circunstancias personales. Esos datos y análisis revisten una importancia capital para la elaboración de medidas eficaces de lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad.
18. Los Estados partes deberían promover también investigaciones adecuadas sobre la discriminación por motivos de discapacidad y el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad. Los programas de investigación deben incluir a las personas con discapacidad en los procesos de investigación desde la etapa de elaboración del programa, a fin de garantizar una participación genuina en la labor investigadora. Los procesos inclusivos y participativos de investigación deberían centrarse en las experiencias y necesidades reales de las personas con discapacidad y asegurar que los procedimientos nacionales de seguimiento definan las áreas de disparidad y discriminación que afectan a la vida de las personas con discapacidad.

1. **Relación con otros artículos específicos de la Convención** 
   1. **Artículo 6 – Mujeres con discapacidad**
2. Como se establece en la observación general núm. 3 del Comité sobre las mujeres y las niñas con discapacidad (2016), las mujeres con discapacidad se encuentran entre los grupos de personas con discapacidad que experimentan más a menudo discriminación múltiple e interseccional[[58]](#footnote-59). El artículo 6 es un artículo transversal y debe tenerse en cuenta en relación con todas las disposiciones de la Convención[[59]](#footnote-60). Aunque en el artículo 6 aparece el término discriminación múltiple, puede producirse discriminación pluridimensional con una combinación cualquiera de dos o más motivos de discriminación. Además, debe entenderse que el artículo 6, al igual que el artículo 7, es ilustrativo, en lugar de exhaustivo, y establece las obligaciones con respecto a dos destacados ejemplos de discriminación múltiple e interseccional.
   1. **Artículo 7 – Niños y niñas con discapacidad**
3. Como en el caso de las mujeres con discapacidad, los niños de ambos sexos o intersexuales con discapacidad suelen ser objeto de discriminación múltiple e interseccional. La discriminación y los tratos nocivos que sufren los niños con discapacidad se ven exacerbados a causa de su edad. Además de las garantías y la protección que se ofrecen a los adultos, los Estados partes deben prohibir todas las formas de discriminación por motivos de discapacidad que sean propias de los menores; proporcionar recursos eficaces y accesibles; crear conciencia entre la población y los profesionales con miras a prevenir y eliminar la discriminación; y poner en práctica una política y un plan de acción nacionales a tal fin.
4. El principio del interés superior del niño rara vez se aplica a los niños con discapacidad. Muchos niños con discapacidad no tienen acceso, en igualdad de condiciones con los demás, a la educación, la vivienda o los bienes y servicios. Las leyes generales relativas a la infancia no tienen casi nunca en cuenta a los niños con discapacidad. Cuando se diseñen y apliquen medidas de lucha contra la discriminación y fomento de la igualdad con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5, los Estados partes deberían tener en cuenta la situación de los niños con discapacidad. En especial, los Estados partes deberían abordar la violencia y la institucionalización de niños con discapacidad como una cuestión de discriminación. Los Estados partes también deberían adoptar medidas de apoyo apropiadas en relación con la edad para que todos los niños con discapacidad puedan ejercer su derecho a ser escuchados, en todos los procedimientos que los afecten, lo cual incluye a los parlamentos, las comisiones y las instancias políticas de decisión[[60]](#footnote-61). Los Estados partes deberían impulsar, cuando sea oportuno, la utilización y promoción de modos, medios y formatos de comunicación accesibles a fin de facilitar los derechos de no discriminación e igualdad de los niños con discapacidad.
   1. **Artículo 8 – Toma de conciencia**
5. No es posible combatir la discriminación sin crear conciencia entre todos los sectores del gobierno y de la sociedad. Por tanto, toda medida de lucha contra la discriminación y fomento de la igualdad que se adopte a tenor de los dispuesto en el artículo 5 deberá acompañarse de medidas de sensibilización suficientes y destinadas a modificar o eliminar los estereotipos peyorativos agravados en relación con la discapacidad, como los que se basan en el género o la edad, así como los estereotipos nocivos[[61]](#footnote-62). Además, las prácticas nocivas y los prejuicios deben abordarse mediante campañas de concienciación. En especial, los Estados partes deben ocuparse de la proyección de imágenes discriminatorias de las personas con discapacidad en los medios de comunicación, que perpetúan el enfoque caritativo, médico y asistencial de la discapacidad. Los Estados partes deberían adoptar medidas para alentar a los medios de comunicación a proyectar una imagen de las personas con discapacidad que sea conforme con el propósito de la Convención, y a combatir las caracterizaciones nocivas de las personas con discapacidad, como las que las presentan como personas que sufren o como objetos dependientes y sin autonomía, que requieren cuidados. Análogamente, los Estados partes debería hacer frente a la estigmatización basada en formas modernas de discriminación, como las políticas de detección prenatal selectiva que son contrarias al reconocimiento de que todas las personas tienen el mismo valor. Los Estados partes deberían tener en cuenta todos los factores, incluida la diversidad de personas con discapacidad y sus identidades, y combatir la discriminación múltiple e interseccional cuando diseñen y apliquen medidas de concienciación.
6. En particular, los Estados partes deberían crear conciencia sobre la no discriminación entre los profesionales del Derecho, incluidos los jueces, destacando claramente la obligación de realizar ajustes razonables como medida para garantizar la igualdad.

**NOTA:** Hay que poner en valor a la ciudadanía con discapacidad y sus organizaciones, como agentes esenciales en la toma de conciencia, su importante papel para reivindicarla en todos los espacios y contextos, así como para identificar y denunciar las discriminaciones con el fin de erradicarlas para siempre. Sin duda, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible ofrece una gran oportunidad para reforzar la igualdad de las personas con discapacidad y aumentar su inclusión y participación en la sociedad. Los principios de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad deben ser una cuestión transversal en todos los Objetivos de Desarrollo Sostenible, no se limitan a aquellos que abordan explícitamente la desigualdad (Objetivos 5 y 10) o los relativos a las personas con discapacidad.

* 1. **Artículo 9 – Accesibilidad**

1. La accesibilidad es a la vez una condición necesaria y un medio para lograr la igualdad de hecho para todas las personas con discapacidad. A fin de que las personas con discapacidad puedan participar efectivamente en la comunidad, los Estados partes deben ocuparse de la accesibilidad del entorno construido, los transportes públicos y los servicios de información y comunicaciones, que deben estar al alcance de todas las personas con discapacidad y poder ser utilizados por estas en igualdad de condiciones con las demás.
2. Como se señaló en un párrafo anterior, la accesibilidad y los ajustes razonables son dos conceptos distintos de las leyes y políticas en materia de igualdad. Las obligaciones relativas a la accesibilidad se refieren a grupos y deben aplicarse de manera progresiva pero incondicional[[62]](#footnote-63). En cambio, la obligación de realizar ajustes razonables es individualizada, se aplica de manera inmediata a todos los derechos y puede ser limitada si resulta desproporcionada. Dado que la materialización progresiva de la accesibilidad en el entorno construido, los transportes públicos y los servicios de la información y las comunicaciones puede llevar tiempo, se puede recurrir a los ajustes razonables como medio para proporcionar acceso a una persona entre tanto[[63]](#footnote-64).
3. El Comité solicita a los Estados partes que se guíen por su observación general núm. 2 (2014) sobre la accesibilidad cuando adopten medidas para atender las obligaciones que les incumben en virtud del artículo 5 por lo que respecta al artículo 9.
   1. **Artículo 11 – Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias**
4. El artículo 11 obliga a los Estados partes a garantizar la seguridad y la protección de las personas con discapacidad en situaciones de riesgo, incluidas las situaciones de conflicto armado, las emergencias humanitarias y las catástrofes naturales. Ello comprende medidas eficaces para afrontar el aumento del riesgo inherente a esas situaciones de que se discrimine a las personas con discapacidad.

1. En consonancia con el objetivo 11 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y guiándose por el Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030[[64]](#footnote-65), los Estados partes deberán tomar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de las personas con discapacidad y facilitar su acceso, en igualdad de condiciones, a toda la gama de intervenciones y servicios de emergencia existentes. La prestación de ayuda humanitaria debería tener en cuenta las necesidades apremiantes de las personas con discapacidad y asegurar su acceso a servicios específicamente diseñados para ellas, como los de apoyo.
2. El Comité observa con preocupación que las personas con discapacidad desplazadas a otros países y/o los refugiados con discapacidad no suelen tener acceso en igualdad de condiciones a los bienes de primera necesidad, como el agua, el saneamiento, los alimentos y el alojamiento. Por ejemplo, muchas veces no hay instalaciones higiénicas accesibles, como las letrinas, o las que existen son insuficientes.
3. Tal como se indicó en la observación general núm. 3, en las situaciones de riesgo y emergencias humanitarias las mujeres con discapacidad corren un riesgo mayor de violencia, lo que abarca la violencia sexual, la explotación y los abusos, y es muy posible que tengan menos acceso a servicios de recuperación y rehabilitación o a la justicia[[65]](#footnote-66). A menudo los campamentos para refugiados carecen de mecanismos de protección u otros sistemas que incluyan a las mujeres y los niños con discapacidad. Por ejemplo, la labor encaminada a dar acceso a la educación a los niños refugiados suele dejar fuera a los niños con discapacidad, relegándolos a la condición de niños menos visibles y más expuestos. Las niñas con discapacidad desplazadas se enfrentan a barreras adicionales para acceder a la educación académica y no académica, en especial en entornos de crisis.
4. En esos contextos, una planificación insuficiente y el hecho de que no se tenga suficientemente en cuenta a las personas con discapacidad al establecer los programas o las medidas para las situaciones de riesgo pueden constituir discriminación. Así pues, los Estados partes deben velar por el cumplimiento del principio de no discriminación en todos los programas e intervenciones. Ello comprende, entre otras cosas, incluir a las personas con discapacidad en los protocolos nacionales para situaciones de emergencia, tener en cuenta a las personas con discapacidad en las situaciones hipotéticas de evacuación, facilitar servicios telefónicos de información y asistencia accesibles, asegurase de que las distribuciones de socorros humanitarios se realicen de manera accesible y no discriminatoria a las personas con discapacidad atrapadas en emergencias humanitarias y velar por que haya instalaciones sanitarias y letrinas accesibles para las personas con discapacidad en los refugios de emergencia y los campamentos para refugiados.
   1. **Artículo 12 – Igual reconocimiento como persona ante la ley**
5. La capacidad jurídica es fundamental para la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. El derecho a la capacidad jurídica es un derecho básico, es decir, se requiere para el disfrute de todos los demás derechos de la Convención, incluido el derecho a la igualdad y la no discriminación. El artículo 12 establece que las personas con discapacidad tienen derecho en todas partes al reconocimiento de su personalidad jurídica, lo que incluye el derecho a la capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás. La aplicación del artículo 5 a la capacidad jurídica engloba tanto la capacidad legal como la legitimación para actuar, según se indica en la observación general núm. 1 (2012) del Comité[[66]](#footnote-67). El artículo 5 reconoce que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. Los Estados partes deben prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizar una protección legal igual y efectiva contra la discriminación. Estos dos artículos están intrínsecamente relacionados, ya que la igualdad ante la ley debe abarcar el disfrute de la capacidad jurídica por las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás. Dicho de otro modo, denegar la capacidad jurídica basándose en la discapacidad es discriminatorio. La discriminación a través de la denegación de la capacidad jurídica puede manifestarse de distintos modos, por ejemplo mediante sistemas basados en la situación, las funciones o los resultados. Negar la facultad de tomar decisiones basándose en la discapacidad, según cualquiera de esos sistemas, es discriminatorio[[67]](#footnote-68).
6. Una diferencia fundamental entre la obligación de realizar ajustes razonables con arreglo al artículo 5 de la Convención y el apoyo que debe prestarse a las personas con discapacidad para que ejerzan su capacidad jurídica con arreglo al artículo 12, párrafo 3, es que no existen límites a la obligación dimanante del artículo 12, párrafo 3. El hecho de que el apoyo para ejercer la capacidad pueda imponer una carga desproporcionada o indebida no limita el deber de proporcionarlo.
7. A fin de garantizar la conformidad con los artículos 5 y 12 de la Convención, los Estados partes deben:
8. Reformar la legislación vigente que se base en los modelos de situación, funciones o resultados;
9. Sustituirlos por modelos de apoyo para la adopción de decisiones;
10. Proporcionar recursos a los sistemas de apoyo para la adopción de decisiones a fin de que las personas con discapacidad puedan desenvolverse en los sistemas jurídicos existentes. Esos servicios deberían estar regulados y financiados de forma que sea conforme con las disposiciones básicas establecidas en la observación general núm. 1[[68]](#footnote-69). Ello implica que todo sistema de apoyo deberá centrarse en dar efectividad a los derechos, la voluntad y las preferencias de los receptores del apoyo, en lugar de lo que se considere mejor para ellos.
11. Otras medidas podrían ser impartir capacitación y formación a los sectores pertinentes, como las autoridades judiciales, los proveedores de servicios y otras partes interesadas.
    1. **Artículo 13 – Acceso a la justicia**
12. Los derechos y las obligaciones con respecto a la igualdad y la no discriminación que se indican en el artículo 5 plantean consideraciones particulares con respecto al artículo 13 que, entre otras cosas, requiere la realización de ajustes de procedimiento y adecuados a la edad. Esos ajustes se diferencian de los ajustes razonables en que los ajustes de procedimiento no están sujetos a criterios de proporción y tienen dos vertientes: una se refiere a que deben proporcionarse de forma sistemática, es decir, que deben transformarse los sistemas judiciales para que sean accesibles e inclusivos para las personas con discapacidad, y la otra se refiere a la realización inmediata de ajustes en los procedimientos jurídicos para evitar que el derecho de acceso a la justicia quede anulado en una situación dada. Un ejemplo de un ajuste de procedimiento es el reconocimiento de los diversos métodos de comunicación de las personas con discapacidad en los juzgados y tribunales. Los ajustes adecuados a la edad pueden consistir en divulgar información sobre los mecanismos disponibles para presentar denuncias y acceder a la justicia empleando un lenguaje adaptado a la edad.
13. Para comprender sus propias obligaciones en virtud del artículo 13, los Estados partes deberían considerar los siguientes aspectos:
    * 1. *Artículo 13, párrafo 1*
14. Garantizar un acceso efectivo a la justicia significa que los procesos permiten la participación y son transparentes. Entre las medidas de los Estados partes que posibilitan la participación cabe citar las siguientes:
15. Medios razonables para garantizar que la información se facilite de manera accesible y comprensible;
16. La comunicación y consideración de la voluntad y las preferencias en relación con el procedimiento en general (incluidos los apoyos);
17. Ajustes razonables para que la persona con discapacidad asista o esté presente en el proceso por algún otro medio;
18. Accesibilidad física y consideración de las limitaciones físicas, como el cansancio, y de que el entorno físico debe ser adecuado;
19. Procesos que no limiten la participación, lo cual podría incluir aspectos de fechas y horarios;
20. Asistencia financiera.
21. Además, las medidas de los Estados partes que también contribuirían a la transparencia incluyen asegurar que se disponga de toda la información pertinente y que esta sea accesible, y que todas las denuncias, causas y resoluciones judiciales se registren y notifiquen debidamente.
    * 1. *Artículo 13, párrafo 2*
22. A fin de hacer efectivo el derecho a la igualdad y la no discriminación, es necesario llevar a cabo actividades de concienciación de los agentes encargados de hacer cumplir la ley y los titulares de derechos, y actividades de fortalecimiento de la capacidad en favor de los garantes de los derechos para alentar un respeto y cumplimiento adecuados de los derechos y las obligaciones. Una capacitación adecuada para las personas que trabajan en el ámbito de la administración de justicia debería abarcar:
23. Las características complejas de la interseccionalidad incluyendo, entre otras cosas, la identificación cultural, religiosa y social de la persona y el hecho de que las personas no deberían ser identificadas solamente sobre la base de la discapacidad;
24. La diversidad de la comunidad de personas con discapacidad y lo que estas requieren a título individual para tener un acceso efectivo a todos los aspectos del sistema de justicia en igualdad de condiciones con las demás;
25. La autonomía de las personas con discapacidad y la importancia de la capacidad jurídica para todos;
26. El papel central de una comunicación eficaz y trascendente para lograr una verdadera inclusión.
    1. **Artículo 14 – Libertad y seguridad de la persona, artículo 15 – Protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, artículo 16 – Protección contra la explotación, la violencia y el abuso, y artículo 17 – Protección de la integridad personal**
27. El Comité está especialmente preocupado por las prácticas discriminatorias de privación de libertad, tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, violencia contra las personas con discapacidad y tratamientos forzosos a personas con discapacidad dentro y fuera de los centros de salud mental.
28. La institucionalización de personas con discapacidad psicosocial contraviene numerosos artículos de la Convención. El artículo 14, párrafo 1 a), dispone que las personas con discapacidad deben disfrutar del derecho a la libertad y la seguridad de la persona en igualdad de condiciones con las demás; y el artículo 14, párrafo 1 b) especifica que la existencia de una discapacidad no justificará en ningún caso una privación de la libertad. Según el Comité, el artículo 14 impone la prohibición absoluta de institucionalizar a una persona basándose en “una deficiencia real o aparente”[[69]](#footnote-70). El Comité ha señalado que el artículo 14 es, básicamente, una disposición sobre la no discriminación, por lo que las privaciones de libertad que vulneren el artículo 14 también vulnerarán el derecho a la no discriminación que figura en el artículo 5 de la Convención[[70]](#footnote-71).
    1. **Artículo 19 – Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad**
29. El artículo 19 de la Convención reafirma la no discriminación y el reconocimiento del derecho, en igualdad de condiciones, de las personas con discapacidad a vivir de forma independiente en la comunidad. Para hacer efectivo el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad, los Estados partes deben adoptar medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de ese derecho y la inclusión y participación plenas de las personas con discapacidad en la comunidad.
30. Los criterios de selección y los procedimientos para tener acceso a servicios de apoyo deben definirse de manera no discriminatoria y objetiva, y centrarse en lo que requieren las personas, en lugar de sus deficiencias, siguiendo el enfoque de derechos humanos de la discapacidad. El establecimiento de servicios específicos para grupos concretos de personas con discapacidad en función de lo que estas requieran, por ejemplo los servicios destinados a los niños, los estudiantes o los trabajadores con discapacidad, no se considera una vulneración discriminatoria de la Convención, sino un medio para hacer valer los derechos amparados por el artículo 19. Las personas con discapacidad que son objeto de discriminación en relación con el artículo 19 deben tener a su alcance vías de recurso eficaces y asequibles[[71]](#footnote-72).
31. La obligación de proteger comprende también la prohibición de las prácticas discriminatorias, como la exclusión de personas o grupos de la prestación de determinados servicios. Los Estados partes deberían prohibir las barreras prácticas o de procedimiento a la vida independiente y la inclusión en la comunidad y evitar que terceras partes introduzcan ese tipo de barreras. Para ello, podrían asegurarse de que los servicios prestados sean conformes con la vida independiente y en la comunidad y que no se deniegue a las personas con discapacidad la posibilidad de alquilar en el mercado inmobiliario ni se les impongan condiciones desfavorables al respecto. Los servicios comunitarios generales que están abiertos al público, como las bibliotecas, las piscinas, los parques y espacios públicos, los comercios, las oficinas de correos y las salas de cine deben ser accesibles y responder a las necesidades de las personas con discapacidad[[72]](#footnote-73).
32. La descentralización, que da lugar a disparidades entre las autoridades locales y a diferencias en lo que respecta a las posibilidades de llevar una vida independiente y en la comunidad en un Estado parte, debe ser abordada por los Estados partes, en especial los que tienen sistemas e federales.
33. Los Estados partes deben garantizar que todas las medidas adoptadas para aplicar el artículo 19 tengan en cuenta los aspectos de género y edad.
    1. **Artículo 24 – Educación**
34. El hecho de que algunos Estados partes no proporcionen acceso a los estudiantes con discapacidad a una educación general inclusiva es discriminatorio y contrario a los objetivos de la Convención, y contraviene directamente los artículos 5 y 24. El artículo 5, párrafo 1, interactúa con el artículo 24 de la Convención y requiere que los Estados partes eliminen todos los tipos de barreras discriminatorias, incluidas las barreras jurídicas y sociales, que dificultan la educación inclusiva. La igualdad de los estudiantes con discapacidad no podrá alcanzarse mientras sigan segregados de los entornos generales de educación, por lo que todos los estudiantes, incluidos aquellos que tienen alguna discapacidad, deben ser aceptados en el entorno del aula y del centro docente y recibir apoyo para poder participar en igualdad de condiciones que los demás.
35. A tenor de lo dispuesto en el artículo 5, párrafo 2, de la Convención los Estados partes deben prohibir todas las formas de discriminación basadas en la discapacidad. Los modelos segregados de educación, que excluyen a los estudiantes con discapacidad del sistema general de enseñanza a causa de una discapacidad contravienen el artículo 5, párrafo 2, y el artículo 24, párrafo 1 a), de la Convención. El artículo 5, párrafo 3, de la Convención exige que los Estados partes adopten todas las medidas necesarias para que se realicen ajustes razonables a fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación. Este derecho se ve reforzado para las personas con discapacidad en virtud del artículo 24, párrafo 2 b), según el cual los Estados partes deben garantizar una educación inclusiva a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, en la comunidad en que vivan realizando ajustes razonables en respuesta a requerimientos individuales conforme a lo dispuesto en el artículo 24, párrafo 2 c). Las obligaciones de los Estados partes van más allá de la escuela. Los Estados partes deben asegurarse de que todos los estudiantes con discapacidad tengan acceso a transporte escolar cuando las posibilidades de transporte sean limitadas debido a barreras sociales o económicas.
36. El Comité solicita a los Estados partes que se guíen por su observación general núm. 4 (2016), relativa a la educación inclusiva, cuando adopten medidas para cumplir las obligaciones que les incumben en virtud de los artículos 5 y 24.
    1. **Artículo 27 – Trabajo y empleo**
37. A fin de alcanzar una igualdad auténtica con arreglo a la Convención y conseguir una participación económica y social plena, los Estados partes deben asegurarse de que no exista discriminación por motivos de discapacidad en lo que respecta al trabajo y al empleo. Para garantizar los ajustes razonables previstos en el artículo 5, párrafo 3, y lograr o acelerar la igualdad de hecho en el ámbito laboral según se establece el artículo 5, párrafo 4, los Estados partes deben:
38. Facilitar la transición para que las personas con discapacidad salgan de los entornos laborales segregados y apoyar la participación de estas en el mercado de trabajo abierto;
39. Asegurar la disponibilidad de apoyo para el empleo y la protección de los derechos de los trabajadores con discapacidad y garantizar el derecho a un empleo elegido libremente;
40. Reconocer la discriminación múltiple que experimentan las mujeres con discapacidad y adoptar medidas para garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en el lugar de trabajo;
41. Velar por que las personas con discapacidad puedan entrar y salir del mercado de trabajo de manera no discriminatoria;
42. Promover el trabajo en entornos inclusivos y accesibles, seguros e inocuos, tanto en el sector público como en el sector privado;
43. Garantizar los ajustes razonables en relación con el acceso a la capacitación y la formación, incluida la formación profesional, y el fortalecimiento de la capacidad, con especial atención a la formación relativa a los ajustes razonables para los empleadores y las organizaciones que representan a los empleadores;
44. Los Estados partes deberían elaborar y aplicar unas medidas universales sobre salud y seguridad ocupacional para las personas con discapacidad;
45. Reconocer los derechos de las personas con discapacidad en materia sindical;
46. Brindar protección contra el despido de personas con discapacidad por motivos que constituyan discriminación.
    1. **Artículo 29 - Participación en la vida política y pública**
47. La exclusión de los procesos electorales y otras formas de participación en la vida política son ejemplos frecuentes de discriminación por motivos de discapacidad. Muchas veces guardan una estrecha relación con la denegación o la restricción de la capacidad jurídica. Como mínimo, los Estados partes deberían:
48. Reformar todas las leyes que impidan votar a las personas con discapacidad;
49. Asegurar que todo el proceso electoral sea accesible para todas las personas con discapacidad;
50. Proporcionar ajustes razonables a personas con discapacidad a título individual;
51. Alentar y apoyar a las personas con discapacidad que deseen presentar su candidatura para unas elecciones o para formar parte de órganos parlamentarios o de otra índole.
    1. **Artículo 31**
52. La recopilación y el análisis de datos son medidas importantes para hacer un seguimiento de las leyes y políticas de lucha contra la discriminación. Los Estados partes deberían recopilar y analizar datos desglosados, entre otras cosas, por sexo, edad, etnia, tipo de deficiencia, situación socioeconómica, identidad de género, orientación sexual, religión e idioma. Los datos recopilados deberían ser amplios e incluir estadísticas, así como descripciones narrativas y otras formas de aportar datos. El diseño, la recopilación y el análisis de los datos deberían tener un carácter participativo, es decir, realizarse a través de una colaboración estrecha y significativa con las organizaciones de personas con discapacidad. Los datos deberían proporcionar información sobre todas las formas de discriminación.
53. **Aplicación a nivel nacional**
54. A la luz del contenido normativo y de las obligaciones mencionadas más arriba, los Estados partes deberían adoptar las siguientes medidas para garantizar la plena aplicación del artículo 5 de la Convención:
55. Realizar estudios sobre la armonización de las leyes y políticas nacionales con la Convención y derogar las leyes y los reglamentos discriminatorios que la vulneren, además de modificar o abolir las costumbres y prácticas que discriminen a las personas con discapacidad;
56. Incluir la discapacidad en las leyes de lucha contra la discriminación como motivo prohibido de discriminación y promulgar leyes contra la discriminación que comprendan la discapacidad, con un alcance personal y material amplio, y recursos jurídicos eficaces. Esas leyes no podrán ser eficaces a menos que se basen en una definición amplia de la discapacidad que tenga en cuenta las deficiencias e incluya las discapacidades pasadas, presentes, futuras y presuntas, así como a las personas asociadas con las personas con discapacidad. Solo entonces todas las personas afectadas por discriminación por motivos de discapacidad estarán protegidas jurídicamente y dispondrán de medios efectivos de reparación. Las personas victimizadas a cause de la discriminación por motivos de discapacidad que interpongan un recurso jurídico no deberían verse obligadas a demostrar que están “lo bastante discapacitadas” para gozar de la protección de la ley. Las leyes de lucha contra la discriminación que incluyen la discapacidad buscan prohibir y prevenir un acto discriminatorio en lugar de ocuparse de un grupo protegido definido. En ese sentido, una definición amplia de discapacidad en relación con la deficiencia no perpetuaría el modelo médico de la discapacidad;
57. Las leyes de lucha contra la discriminación deberían tener un alcance amplio, abarcar las esferas pública y privada, englobar la educación, el empleo y los bienes y servicios, y hacer frente a la discriminación por motivos de discapacidad como la educación segregada, la institucionalización, la denegación o restricción de la capacidad jurídica, la denegación de la lengua de señas (interpretación), y la denegación del braille o de modos alternativos de comunicación;
58. La protección de las personas con discapacidad contra la discriminación debería seguir los mismos criterios que la de los demás grupos sociales e incluir protección contra todas las formas de discriminación, ya sea discriminación directa o indirecta, denegación de ajustes razonables, acoso o discriminación interseccional;
59. Diseñar y llevar a cabo programas de concienciación y fortalecimiento de la capacidad, en particular programas de formación para las autoridades públicas a fin de asegurar que actúen con arreglo a la Convención. Las actividades de creación de conciencia y fortalecimiento de la capacidad deberían prepararse y realizarse consultando e implicando verdaderamente a las organizaciones que representan a las personas con discapacidad. Son componentes fundamentales para el establecimiento de una cultura de tolerancia y diversidad, que constituye la piedra angular de las leyes y políticas de lucha contra la discriminación;
60. Elaborar unas directrices claras con respecto a las obligaciones en materia de accesibilidad, ajustes razonables y diseño universal, y hacer un inventario de las buenas prácticas;
61. Establecer mecanismos de reparación accesibles y eficaces, y asegurar el acceso a la justicia, en igualdad de condiciones, para las víctimas de discriminación por motivos de discapacidad. Esto comprende el acceso a procedimientos judiciales y/o administrativos eficaces, incluidos mecanismos eficaces de denuncia, así como a asistencia jurídica adecuada, asequible y de calidad para todas las personas con discapacidad. Los Estados partes deberían garantizar una intervención eficaz y puntual en caso de acciones u omisiones de agentes tanto públicos como privados que vulneren el derecho a la igualdad y la no discriminación de personas con discapacidad o grupos de personas con discapacidad, en relación con sus derechos civiles y políticos y sus derechos económicos, sociales y culturales. El reconocimiento de los recursos judiciales de carácter colectivo o las demandas colectivas es esencial para garantizar eficazmente el acceso a la justicia en situaciones que afectan a grupos de personas con discapacidad. Un componente fundamental para hacer valer el derecho a la igualdad y la no discriminación es la posibilidad de que existan esas demandas, en representación del interés público o colectivo, independientemente del tipo de procedimiento de que se trate;
62. Las leyes nacionales de lucha contra la discriminación deberían proteger a los particulares contra consecuencias o tratos adversos en reacción a las denuncias o los recursos interpuestos para hacer cumplir las disposiciones en materia de igualdad. Las leyes contra la discriminación también deberían asegurar que no se limite indebidamente a las víctimas de discriminación la posibilidad de obtener reparación. En particular, las normas procesales deberían trasladar la carga de la prueba del demandante al demandado cuando haya hechos que apunten a una discriminación. Las sanciones por acciones u omisiones discriminatorias deberían ser eficaces, proporcionadas y disuasorias, y proporcionar una reparación adecuada a las personas cuyo derecho a la igualdad y la no discriminación se haya vulnerado;
63. Elaborar una política y una estrategia de igualdad que incluyan a todas las personas con discapacidad en estrecha consulta con las organizaciones de personas con discapacidad, las instituciones nacionales de derechos humanos y otros interesados pertinentes, como los organismos que se encargan de la igualdad. La política y la estrategia deberán abordar todas las formas de discriminación y establecer recursos jurídicos en el marco de un sistema judicial que tenga en cuentas las cuestiones ligadas a la discapacidad. También deberían contener un plan de accesibilidad para el entorno construido, el sistema de transporte público, así como la información y las comunicaciones, en consonancia con la observación general núm. 2 (2014)[[73]](#footnote-74);
64. Crear conciencia en todos los sectores de la sociedad, en particular entre los funcionarios públicos de todos los poderes del Estado y los agentes del sector privado, acerca del ámbito, el contenido y las consecuencias prácticas del derecho a la no discriminación y a la igualdad de todas las personas con discapacidad, con miras a hacer frente a los distintos tipos de discriminación y combatir las diversas barreras actitudinales conexas, como los estereotipos y la estigmatización. A ese respecto, las medidas específicas y eficaces para crear conciencia son una importante condición previa para que todas las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y deberían ser un aspecto central de todos los programas y políticas de lucha contra la discriminación;
65. Adoptar las medidas oportunas para hacer un seguimiento periódico y exhaustivo de la igualdad inclusiva. Ello comprende recopilar y analizar datos desglosados sobre la situación de las personas con discapacidad y, cuando sea necesario, mejorar los sistemas existentes de recopilación de datos para realizar un seguimiento y una evaluación adecuados. A ese respecto, el Comité recomienda que las autoridades nacionales utilicen el cuestionario breve del Grupo de Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad, que es una metodología adecuada y ampliamente probada que ya existe para desglosar los datos por discapacidad, como herramienta para llevar a cabo ese desglose de los datos, en especial en las encuestas de hogares y los censos nacionales;
66. Asegurar que, en consonancia con el artículo 33 de la Convención, los mecanismos de supervisión nacionales dispongan de suficientes recursos para tratar las cuestiones relativas a discriminación múltiple y la discriminación interseccional por motivos de discapacidad contra las personas con discapacidad en su labor. A ese respecto, garantizar que los mecanismos de supervisión nacionales trabajen en estrecha colaboración con los mecanismos de igualdad nacionales. Los mecanismos de supervisión nacionales pueden desempeñar un importante papel de apoyo a una recopilación y análisis de datos adecuados y una elaboración de indicadores y realización de investigaciones apropiadas acerca de la discriminación por motivos de discapacidad;
67. Adoptar medidas específicas para alcanzar una igualdad inclusiva, en especial para las personas con discapacidad que son objeto de discriminación interseccional, como las mujeres con discapacidad, los niños y los ancianos con discapacidad, las personas indígenas con discapacidad y las personas con discapacidad pertenecientes a comunidades de personas LGBTI;
68. Velar por la incorporación de los derechos de las personas con discapacidad en toda la labor encaminada a cumplir la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible[[74]](#footnote-75). En especial, los Estados partes con un elevado número de refugiados y migrantes deben cerciorarse de que se introduzcan procedimientos oficiales y establecidos legalmente para garantizar la accesibilidad a las personas con discapacidad, entre ellas las mujeres y los niños con discapacidad y las personas con discapacidades psicosociales e intelectuales, en los centros de acogida y de reclusión. Los Estados partes deben asegurar que se ofrezca rehabilitación y preste apoyo psicosocial y jurídico a las personas con discapacidad y que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad. Las obligaciones de los Estados partes en relación con la protección contra la explotación, la violencia y el abuso de las personas con discapacidad deben orientar los programas para las víctimas de la tortura y otras formas de violencia, incluida la de carácter sexual[[75]](#footnote-76).
69. La responsabilidad en cuanto a una verdadera participación de las organizaciones de personas con discapacidad mediante la aplicación de la totalidad del artículo 5 incumbe al Estado parte.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Véase la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 7. [↑](#footnote-ref-2)
2. Declaración y Programa de Acción de Viena, 25 de junio de 1993, parte B, “Igualdad, dignidad y tolerancia”. [↑](#footnote-ref-3)
3. Se hace también referencia a los artículos 13, 22 y 25, así como a la observación general del Comité de Derechos Humanos (observación general núm. 18 sobre la no discriminación) aprobada en noviembre de 1989. [↑](#footnote-ref-4)
4. Véanse el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 2, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 2. [↑](#footnote-ref-5)
5. Véase el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 26. [↑](#footnote-ref-6)
6. Véase el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 3. [↑](#footnote-ref-7)
7. Véanse la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 5; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 1 y 2; y la Convención sobre los Derechos del Niño, art. 2. [↑](#footnote-ref-8)
8. Véase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, preámbulo, párr. a). [↑](#footnote-ref-9)
9. Véase el Informe de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) *Persons with albinism*, 12 de septiembre de 2013, A/HRC/24/57, párrs. 33 a 42. [↑](#footnote-ref-10)
10. Véase el informe del ACNUDH “Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 9 de diciembre de 2016, A/HRC/34/26, párr. 6. [↑](#footnote-ref-11)
11. Quinn, G. y Degener, T., “Human rights and disability: The current use and future potential of United Nations human rights instruments in the context of disability”, 2002, ACNUDH, Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra (Naciones Unidas, núm. de venta: E.02.XIV.6). [↑](#footnote-ref-12)
12. Véanse la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, resolución 2856 (XXVI) de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1971; Declaración de los Derechos de los Impedidos, resolución 3447 (XXX) de la Asamblea General, de 9 de diciembre de 1975. [↑](#footnote-ref-13)
13. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, resolución 48/96 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1993, párrs. 24 a 27. [↑](#footnote-ref-14)
14. Véase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 6 y preámbulo, párr. p). [↑](#footnote-ref-15)
15. Véase, por ejemplo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 19, Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad. [↑](#footnote-ref-16)
16. ### REFERENCIA PENDIENTE ## [↑](#footnote-ref-17)
17. Véase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 3, párrs. b), e) y g); Comité de Derechos Humanos, observación general núm. 18 sobre la no discriminación, 1989, párr. 1. [↑](#footnote-ref-18)
18. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), E/C.12/GC/20, 2009, párr. 7; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 3 sobre la índole de las obligaciones de los Estados Partes (párrafo 1 del artículo 2 del Pacto), E/1991/23, 1990, párr. 1. [↑](#footnote-ref-19)
19. Véanse el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 14, párr. 1, y art. 26; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 5, inciso a), y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 15. [↑](#footnote-ref-20)
20. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 16 (2005), E/C.12/2005/3, párr. 9. [↑](#footnote-ref-21)
21. Primer período de sesiones del Comité Especial, resumen diario de los debates del quinto período de sesiones, 24 de enero de 2005, volumen 6, núm. 1, AB 87 F 46. [↑](#footnote-ref-22)
22. Véase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 4, párr. 1 d). [↑](#footnote-ref-23)
23. Véase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 4, párr. 1 b). [↑](#footnote-ref-24)
24. Véase la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 4, párr. 1 c). [↑](#footnote-ref-25)
25. Véase, por ejemplo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 26. [↑](#footnote-ref-26)
26. *Eldridge vs. British Columbia* *(Attorney General)*, [1997] 3 S.C.R. 624. [↑](#footnote-ref-27)
27. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 2 (2014) sobre la accesibilidad (artículo 9), CRPD/C/GC/2, párr. 28. [↑](#footnote-ref-28)
28. Por ejemplo, el derecho a ejercer la capacidad jurídica (art. 12, párr. 3), el derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (art. 19) y el derecho a una educación inclusiva (art. 24). [↑](#footnote-ref-29)
29. Informe del ACNUDH “Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 9 de diciembre de 2016, A/HRC/34/26, párr. 26. [↑](#footnote-ref-30)
30. Véase la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1. [↑](#footnote-ref-31)
31. Véase la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 1. [↑](#footnote-ref-32)
32. Véase la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 1 y 3: "sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer". [↑](#footnote-ref-33)
33. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad (artículo), párrs. 1 y 14, CRPD/C/GC/3. [↑](#footnote-ref-34)
34. Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 10, E/C.12/GC/20. [↑](#footnote-ref-35)
35. Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 20 sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, párr. 10, E/C.12/GC/20. [↑](#footnote-ref-36)
36. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2. [↑](#footnote-ref-37)
37. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, sexto período de sesiones, observaciones finales relativas a España, 2011 CRPD/C/ESP/CO/1, párr. 20; y 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, párrs. 17 c) y 53. [↑](#footnote-ref-38)
38. Véanse la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, preámbulo, párr. p); Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, párr. 4 c), CRPD/C/GC/3; Equal Rights Trust, Declaration of Principles on Equality, Parte II “Non-Discrimination”, apdo. 5 “Definition of Discrimination”, p. 6. [↑](#footnote-ref-39)
39. Véanse Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 3 (2016) sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, párr. 4, CRPD/C/GC/3; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general núm. 25 (2004) sobre la medidas especiales de carácter temporal, párr. 12; y recomendación general núm. 28 (2010) relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, párr. 18. [↑](#footnote-ref-40)
40. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, observación general núm. 5 sobre las personas con discapacidad, E/1995/22, 1994, párr. 15. [↑](#footnote-ref-41)
41. Informe del ACNUDH “Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 9 de diciembre de 2016, A/HRC/34/26, párr. 28. [↑](#footnote-ref-42)
42. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 2 (2014) sobre la accesibilidad (artículo 9), párr. 26. [↑](#footnote-ref-43)
43. Informe del ACNUDH “Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 9 de diciembre de 2016, A/HRC/34/26, párrs. 55 a 61; Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Jungelin c. Suecia*, comunicación núm. 5/2011, 2014, CRPD/C/12/D/5/2011, párrs. 2 a 6. [↑](#footnote-ref-44)
44. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Jungelin c. Suecia*, comunicación núm. 5/2011, 2014, CRPD/C/12/D/5/2011, párrs. 2 a 6, voto particular conjunto (disidente) de Carlos Ríos Espinosa, Theresia Degener, Munthian Buntan, Silvia Judith Quan-Chang y María Soledad Cisternas Reyes, miembros del Comité, párr. 5. [↑](#footnote-ref-45)
45. *Ibid.* (nota 42). [↑](#footnote-ref-46)
46. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, art. 4. [↑](#footnote-ref-47)
47. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, art. 1, párr. 4. [↑](#footnote-ref-48)
48. Véanse Comité de Derechos Humanos, observación general núm. 18 sobre la no discriminación, 1989, párr. 10; Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, recomendación general núm. 32 relativa al significado y alcance de las medidas especiales en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, CERD/C/GC/32, 2009, párr. 27; y Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general núm. 25 sobre las medidas especiales de carácter temporal, CEDAW/C/GC/25, 2004, párrs. 15 a 17. [↑](#footnote-ref-49)
49. Véase Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 4, párr. 3. [↑](#footnote-ref-50)
50. Informe del ACNUDH “Igualdad y no discriminación de acuerdo con el artículo 5 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, 9 de diciembre de 2016, A/HRC/34/26, párr. 20. [↑](#footnote-ref-51)
51. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 1 (2014) sobre el igual reconocimiento como persona ante la ley (artículo 12), CRPD/C/GC/1, párr. 26. [↑](#footnote-ref-52)
52. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Guidelines on article 14 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: The right to liberty and security of persons with disabilities*, 2015, párrs. 6 y 14. [↑](#footnote-ref-53)
53. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. [↑](#footnote-ref-54)
54. Observación general núm. 5 sobre el derecho a vivir de forma independiente (artículo 19), CRPD/C/GC/5. [↑](#footnote-ref-55)
55. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 4 (2016) sobre el derecho a la educación inclusiva, párr. 24, “Accesibilidad”, CRPD/C/GC/4. [↑](#footnote-ref-56)
56. *Bujdosó c. Hungría*, comunicación aprobada en el décimo período de sesiones (2 a 13 de septiembre de 2013), CRPD/C/10/D/4/2011. [↑](#footnote-ref-57)
57. Véase el párr. V., art. 5, párr. 4, Medidas específicas. [↑](#footnote-ref-58)
58. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendación general núm. 28 relativa a las obligaciones básicas de los Estados partes de conformidad con el artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW/C/GC/28, 2010, párr. 31. [↑](#footnote-ref-59)
59. 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, párr. 12. [↑](#footnote-ref-60)
60. Comité de los Derechos del Niño, observación general núm. 9 (2006) sobre los derechos de los niños con discapacidad, Artículo 12 – El respeto a la opinión del niño. [↑](#footnote-ref-61)
61. Estudio encargado por el ACNUDH, puede consultarse en http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/GenderStereotyping.aspx. [↑](#footnote-ref-62)
62. *Ibid.* párr. 20. [↑](#footnote-ref-63)
63. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 2 (2014) sobre la accesibilidad (artículo 9), CRPD/C/GC/2, párrs. 25 y 26. [↑](#footnote-ref-64)
64. Resolución 70/1 de la Asamblea General, de 25 de septiembre de 2015, titulada “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, A/RES/70/1, objetivo 11; Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (2015): Marco de Sendái para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, UNISDR/GE/2015, párrs. 7 y 19. [↑](#footnote-ref-65)
65. 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, párrs. 49 y 50. [↑](#footnote-ref-66)
66. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 1 (2014) sobre el igual reconocimiento como persona ante la ley (artículo 12), CRPD/C/GC/1, párrs. 13 y 14. [↑](#footnote-ref-67)
67. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 1 (2014) sobre el igual reconocimiento como persona ante la ley (artículo 12), CRPD/C/GC/1, párr. 15. [↑](#footnote-ref-68)
68. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 1 (2014) sobre el igual reconocimiento como persona ante la ley (artículo 12), CRPD/C/GC/1, párr. 29. [↑](#footnote-ref-69)
69. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Guidelines on article 14 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: The right to liberty and security of persons with disabilities,* directrices aprobadas en el 14º período de sesiones delComité, septiembre de 2015, párr. 6. [↑](#footnote-ref-70)
70. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Guidelines on article 14 of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities: The right to liberty and security of persons with disabilities,* directrices aprobadas en el 14º período de sesiones del Comité, septiembre de 2015, párrs. 4 y 5. [↑](#footnote-ref-71)
71. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 5 sobre el derecho a vivir de forma independiente (artículo 19), CRPD/C/GC/5. [↑](#footnote-ref-72)
72. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 5 sobre el derecho a vivir de forma independiente (artículo 19), CRPD/C/GC/5. [↑](#footnote-ref-73)
73. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general núm. 2 sobre la accesibilidad (artículo 9), CRPD/C/GC/2. [↑](#footnote-ref-74)
74. Resolución 70/1 de la Asamblea General, de 25 de septiembre de 2015, titulada “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, A/RES/70/1. [↑](#footnote-ref-75)
75. Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, declaración conjunta “Addressing disabilities in large scale movements of refugees and migrants”, 2017. [↑](#footnote-ref-76)