Agradezco al Comité este espacio en el que expondré desde del Observatorio de los Derechos de las Personas con Discapacidad de RIADIS miembro regional de IDA para Latinoamérica, que representa a organizaciones de personas con discapacidad y sus familias.

Compartiré con ustedes algunas preguntas y propuestas:

 1) Sabemos que existen múltiples barreras que afectan los derechos al trabajo que se profundizarán en la pos-pandemia y repercutirán desproporcionadamente en el colectivo de personas con discapacidad. Por cuestiones de tiempo nos referiremos a las barreras socioculturales que afectan en mayor grado a las mujeres y jóvenes con discapacidad. Siguiendo el modelo médico-rehabilitador y considerando estereotipos que no respetan capacidades, aptitudes, deseos e intereses de la persona, Se relacionan determinadas posiciones laborales con ciertas deficiencias. Los Estados y otros actores deben abstenerse de promover este tipo de campañas que resultan contrarias a los Arts. 5 y 8 de la CDPD.

2) Las Observaciones 2 y 6 del Comité abordan los “Ajustes razonables” y su relación con la igualdad y la no discriminación; se impone un análisis entonces Respecto al Art. 27Inc. I.

¿Dentro de “ajustes razonables” se encuentra la figura de apoyo para permitir el goce y ejercicio del derecho al trabajo y a trabajar y la posibilidad de que sea el trabajador quien tenga la posibilidad de seleccionar a quien fungirá como su apoyo?.

¿Cómo y de qué forma se selecciona este apoyo?, ¿Lo puede elegir el trabajador/a o puede resultar de la reorganización de la plantilla del empleador?, ¿cuál es el impacto en el coste laboral de contratación de una persona con discapacidad si debe incluirse este apoyo?

Asimismo el Comité debe fijar posición sobre como valorar la “proporcionalidad” en la medida que la carga excesiva exime el cumplimiento de los “ajustes razonables”, , esta  debe  analizarse  desde el punto de vista  del impacto que tendría la modificación en el efectivo ejercicio  de derechos  por parte del trabajador/a, el impacto social y no tanto en relación a la inversión  o coste  que le ocasionaría  al empleador; siguiendo la jurisprudencia del TEDH. Asimismo deberían haber orientaciones de las Medidas que deberían adoptarse por parte de los Estados, atendiendo al término “velar”.

Debe extenderse la aplicación de ajustes razonables para familiares de personas con discapacidad cuando estos ajustes promuevan el ejercicio de derechos especialmente niños o niñas con discapacidad o adultos con discapacidad que tengan múltiples barreras que exijan actividades de apoyo intenso por parte de sus familiares, cuando no existan otras alternativas.

3) Llamamos la atención para un abordaje interseccional entre las obligaciones del Art. 11 y 27. El Comité debe dedicar un párrafo de la Observación a la necesidad que los empleadores aseguren que los planes que se aplican a emergencias en los lugares de trabajo consideran en su diseño, implementacióny evaluación a las personas con discapacidad, que tiene que ser incluidas en los simulacros de seguridad y evacuación.

Gracias por su tiempo, aguardamos expectantes esta nueva Observación.