|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Artículo 27 - Indicadores ilustrativos sobre el trabajo y el empleo** | | | | |
| **Derecho a ganarse la vida mediante un trabajo elegido libremente en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible** | | | | |
| **Atributos/**  **Indicadores** | **Acceso al empleo** | | **Igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo** | **Protección contra el trabajo forzoso u obligatorio** |
| **Estructura** | 27.1 Legislación promulgada en relación con todos los aspectos del empleo[[1]](#endnote-1), la formación y los servicios de empleo son inclusivas de las personas con discapacidad[[2]](#endnote-2)  27.2 Inexistencia de disposiciones en la legislación o en los reglamentos que restrinjan el empleo por motivos de discapacidad.[[3]](#endnote-3).  27.3 Existencia de un plan nacional (general o específico para las personas con discapacidad) que promueva la formación profesional inclusiva para las personas con discapacidad.[[4]](#endnote-4)  27.4 Existencia de una estrategia o plan nacional de empleo global (general o específico para personas con discapacidad) para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector público y privado[[5]](#endnote-5).  27.5 Asistencia técnica y financiera para empresas, empleados y sindicatos sobre la provisión de ajustes razonables en el lugar de trabajo y para hacer los entornos y las comunicaciones en el trabajo accesibles[[6]](#endnote-6).  27.6 Los sistemas de protección social que brindan prestaciones a las personas con discapacidad no operan como desincentivos y son compatibles con el trabajo y el empleo[[7]](#endnote-7).  27.7 Establecimiento de normas nacionales de accesibilidad aplicables a los lugares de trabajo.  27.8 Las leyes y políticas nacionales de género relacionadas con el trabajo y el empleo incluyen a las mujeres con discapacidad. | | | 27.9 Toda la legislación y las políticas promulgadas para combatir el trabajo forzoso u obligatorio se refieren a las personas con discapacidad o las incluyen. |
| 27.10 Obligación legal de presentar informes periódicos sobre los resultados del empleo y el uso de los servicios relacionados con el empleo, desglosados por discapacidad, sexo y edad. | | | |
| **Proceso** | 27.11 Número y porcentaje de personas, desglosados por edad, sexo y discapacidad, inscritas en: formación profesional, servicios de empleo, programas de transición hacia al mundo laboral, aprendizaje permanente, programas de reincorporación al trabajo y/o programas de fomento de la iniciativa empresarial, creación de empresas, desarrollo de cooperativas, etc. | 27.12 Número y porcentaje de personas, desglosados por edad, sexo y discapacidad, que se benefician de cada una de las siguientes medidas: capacitación para el empleo, prácticas y pasantías, proyectos y programas de microfinanciación[[8]](#endnote-8), y empleo mediante medidas de acción afirmativa[[9]](#endnote-9) tanto en el sector público como en el privado.  27.13 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación (Indicador 5.4.1 de los ODS) y por discapacidad. | |  |
| 27.14 Porcentaje del personal (público y privado) de los servicios de empleo, formación profesional y microfinanciación, con formación en derechos de las personas con discapacidad, incluida la realización de ajustes razonables.  27.15 Campaña y actividades de toma de conciencia para promover la inclusión e informar a las empresas y a las personas de sus derechos y responsabilidades en relación con el empleo y los servicios de empleo.  27.16 Procesos de consulta emprendidos para asegurar la participación activa de las personas con discapacidad, **incluso** a través de sus organizaciones representativas, en el diseño, la implementación y el monitoreo de leyes, reglamentos, políticas y programas, en relación con iniciativas de empleo. [[10]](#endnote-10)  27.17 Número de reclamaciones recibidas relacionadas con el derecho al trabajo y al empleo en las que se alegue discriminación por motivos de discapacidad y/o en las que estén implicadas personas con discapacidad, investigadas y resueltas, y proporción de las mismas que han sido cumplidas por el gobierno o el responsable (por ejemplo, una empresa privada). | | | |
| **Resultado** | 27.18 Porcentaje de personas con discapacidad empleadas en comparación con otras personas y con la tasa de empleo general, desglosado por tipo de empleo (público, privado, autónomo), edad, sexo y discapacidad  27.19 Porcentaje de personas con discapacidad desempleadas en comparación con otras personas y con la tasa de desempleo general, desglosado por edad, sexo y discapacidad (basado en el indicador ODS 8.5.2)  27.20 Porcentaje de personas con discapacidad económicamente inactivas en comparación con otras personas y con la población económicamente inactiva en general, desglosado por edad, sexo y discapacidad.  27.21 Proporción de mujeres en puestos directivos (indicador 5.5.2 de los ODS), desglosada por edad y discapacidad. | | 27.22 Porcentaje de personas con discapacidad que participan en la economía del sector informal en comparación con otras personas y con la tasa general, desglosada por edad, sexo y discapacidad.  27.23 Porcentaje de personas con discapacidad que trabajan a tiempo parcial y de forma temporal en comparación con otras personas y con la tasa global, desglosada por edad, sexo y discapacidad.  27.24 Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, por ocupación, edad y personas con discapacidad (indicador ODS 8.5.1)[[11]](#endnote-11) | 27.25 Número y porcentaje de personas en trabajo forzoso u obligatorio, desglosados por edad, sexo y discapacidad. |
| 27.26 Número y porcentaje de personas con discapacidad en la población total de personas activas con discapacidad que trabajan fuera del mercado laboral abierto[[12]](#endnote-12). | |

**ANEXO**

1. Incluidas las condiciones de contratación, permanencia, promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables [↑](#endnote-ref-1)
2. El derecho laboral y la legislación conexa deben incluir:

   * la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad , incluida la denegación de ajustes razonables;
   * la prohibición del trabajo forzoso, el acoso y la violencia contra las personas con discapacidad, así como la protección contra los mismos;
   * promover el empleo de las personas con discapacidad mediante políticas y medidas apropiadas, que pueden incluir programas de acción afirmativa, exenciones fiscales y otros incentivos y medidas;
   * igualdad de oportunidades para el empleo por cuenta propia, el emprendimiento, el desarrollo de cooperativas y la creación de empresas propias por parte de personas con discapacidad;
   * igualdad de trato en lo que respecta a la afiliación sindical
   * igualdad de derechos de baja por paternidad y maternidad, así como a los demás derechos de baja laboral
   * igualdad de derechos de acceso a los servicios financieros proporcionados por los principales proveedores de servicios financieros (préstamos, ahorros, seguros, remesas, etc.), en particular para permitir el trabajo por cuenta propia, el emprendimiento y otros servicios conexos.

   [↑](#endnote-ref-2)
3. Esto incluye:

   * limitación del acceso al empleo o a la formación profesional relacionada con cualquier tipo de discapacidad;
   * limitación del acceso al empleo o a la formación profesional relacionada con la capacidad jurídica;
   * excepciones al salario mínimo basadas en deficiencias;
   * evaluaciones basadas en las deficiencias, como la capacidad o la aptitud para el trabajo;
   * restricción de categorías de empleo o formación profesional para personas con discapacidad
   * lugar(es) de trabajo limitado(s) para las personas con discapacidad o mantenimiento de entornos de trabajo segregados (por ejemplo, trabajo protegido)

   [↑](#endnote-ref-3)
4. Que esté diseñado conjuntamente con organizaciones de personas con discapacidad y que contenga:

   * medidas específicas relativas a jóvenes y mujeres con discapacidad, a personas con necesidades específicas de apoyo, etc.
   * líneas claras de responsabilidad, objetivos y calendario de implementación;
   * mecanismos de cooperación interministerial;
   * presupuesto asignado;
   * mecanismos de monitorización y aplicabilidad
   * criterios que exijan accesibilidad física e informativa.

   [↑](#endnote-ref-4)
5. Véase la nota final iii relativa al diseño de la estrategia o los planes nacionales de empleo, que debería incluir disposiciones:

   * Para el acceso igualitario a los servicios de empleo, el trabajo por cuenta propia, el emprendimiento, el desarrollo de cooperativas y la creación de empresas propias
   * para promover el empleo, lo que puede incluir: programas de acción afirmativa, incentivos
   * sobre medidas específicas relativas a jóvenes y mujeres con discapacidad, a personas con necesidades específicas de apoyo, etc.

   [↑](#endnote-ref-5)
6. Por ejemplo, a través de mecanismos de orientación y apoyo: líneas telefónicas de ayuda, redes, etc. [↑](#endnote-ref-6)
7. Por ejemplo, estos planes no deben vincular la concesión de prestaciones a la declaración de incapacidad para trabajar, ni impedir la búsqueda de trabajo/empleo o permitir la retirada arbitraria de prestaciones sobre la base del empleo sin abordar los costes adicionales relacionados con la discapacidad, como los derivados de los desplazamientos hacia y desde el trabajo. [↑](#endnote-ref-7)
8. Esto incluye: tener acceso a los servicios financieros ofrecidos por los proveedores de servicios financieros (como la microfinanciación) y abrir un negocio que obtenga ingresos después de haber estado inscrito en programas de microfinanciación. [↑](#endnote-ref-8)
9. Las medidas de acción afirmativa pueden incluir, entre otros: cupos, subsidios e incentivos para las empresas que contratan a personas con discapacidad, ayudas, programas de inserción en el mundo laboral/prestación social, etc. [↑](#endnote-ref-9)
10. Este indicador requiere la verificación de las actividades concretas emprendidas por las autoridades públicas para involucrar a las personas con discapacidad en los procesos de toma de decisiones relacionados con cuestiones que les afectan directa o indirectamente, de conformidad con el artículo 4.3 de la CDPD, incluidas reuniones de consulta, sesiones informativas técnicas, encuestas de consulta en línea, solicitud de comentarios sobre proyectos de ley y políticas, entre otros métodos participativos. A este respecto, los Estados deben

    garantizar la transparencia de los procesos de consulta

    garantizar el suministro de información adecuada y accesible

    no ocultar información, condicionar o impedir que las organizaciones de personas con discapacidad expresen libremente sus opiniones.

    incluir tanto a las organizaciones registradas como a las no registradas.

    garantizar una participación temprana y continua.

    cubrir los gastos relacionados con los participantes (por ejemplo, transporte y otros gastos para asistir a reuniones y sesiones informativas técnicas). [↑](#endnote-ref-10)
11. Para un debate sobre la metodología, véase el documento de la OIT "[Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf)” (2018), que promueve el uso de la brecha salarial ponderada por factores, en el contexto del derecho al empleo de las mujeres. [↑](#endnote-ref-11)
12. Por ejemplo, las personas con discapacidad que realizan trabajos (formales o informales) en entornos segregados (por ejemplo, "*sheltered workshops*", "*atelier* *protégé*", "trabajo protegido"). [↑](#endnote-ref-12)