|  |
| --- |
| **Artículo 27 - Indicadores sobre 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 a empleo y trabajo decente** | **Igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo** | **Protección contra el trabajo forzoso u obligatorio** |
| **Estructura** | 27.1 Legislación promulgada relativa a todos los aspectos del trabajo, empleo y formación y servicios de empleo que sean inclusivos de las personas con discapacidad[[1]](#endnote-1).27.2 Ausencia de disposiciones en la legislación o en los reglamentos que restrinjan directa o indirectamente el empleo por motivos de discapacidad[[2]](#endnote-2).27.3 Adopción de un plan nacional (general o específico para las personas con discapacidad) que promueva la formación vocacional inclusiva para las personas con discapacidad.27.4 Adopción de una estrategia o plan nacional integrales de empleo (general o específico para personas con discapacidad) para promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector público y privado[[3]](#endnote-3).27.5 Asistencia técnica y financiera para empleadores, empleados y sindicatos sobre la provisión de ajustes razonables en el lugar de trabajo y para hacer que los entornos y las comunicaciones en el trabajo sean accesibles[[4]](#endnote-4). 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[[5]](#endnote-5).27.7 Estándares nacionales de accesibilidad adoptadas y aplicadas 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 es inclusivo de las personas con discapacidad.27.10 Toda la legislación promulgada y las políticas para prohibir y eliminar las peores formas de trabajo infantil son inclusivas hacia los niños con discapacidad[[6]](#endnote-6). |
| 27.11 Requisito legal de presentar informes periódicos sobre los resultados del empleo y el uso de servicios relativos, desagregados por discapacidad, sexo y edad. |
| **Proceso** | 27.12 Número y porcentaje de personas, desagregadas por edad, sexo y discapacidad, inscritas en: formación vocacional, servicios de empleo, programas de transición de la escuela al trabajo, aprendizaje permanente, programas de reincorporación al trabajo y/o programas de fomento del emprendimiento, creación de empresas, desarrollo de cooperativas, etc. | 27.13 Número y porcentaje de personas, desagregadas por edad, sexo y discapacidad, que se benefician de cada una de las siguientes medidas: capacitación laboral, prácticas y pasantías, programas de reincorporación laboral, proyectos y programas de microfinanciación[[7]](#endnote-7), y empleo mediante medidas de acción afirmativa[[8]](#endnote-8) tanto en el sector público como en el privado. 27.14 Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado no remunerados, desagregado por sexo, edad y ubicación (Indicador 5.4.1 de los ODS) y por discapacidad. |  |
| 27.15 Número y proporción del personal (público y privado) de los servicios de empleo, formación vocacional y micro financiamiento, con capacitación en derechos de las personas con discapacidad, incluyendo la provisión de ajustes razonables.27.16 Campaña y actividades de toma de conciencia para promover la inclusión e informar a los empleadores y a los individuos sobre sus derechos y responsabilidades en tanto se relacionen con el empleo y los servicios de empleo. 27.17 Procesos de consulta llevados a cabo para asegurar la participación activa de las personas con discapacidad, incluyendo a las organizaciones que las representan, en el diseño, la implementación y el monitoreo de leyes, reglamentos, políticas y programas, en relación a cualquier iniciativas de empleo[[9]](#endnote-9).27.18 Proporción de denuncias recibidas sobre 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 que han sido investigadas y resueltas; proporción de las mismas resueltas a favor del denunciante, y proporción de estas últimas cumplidas por el gobierno o el responsable; todas ellas desagregadas por tipo de mecanismo.  |
| **Resultado** | 27.19 Tasa de empleo de personas con discapacidad en comparación con otras personas y con la tasa de empleo general, desagregada por tipo de empleo (público, privado, independiente) y tipo de posición (por ejemplo, gerencial/administrativo), sexo, edad y discapacidad.27.20 Tasa de desempleo de personas con discapacidad en comparación con otras personas y con la tasa de desempleo general, desagregado por edad, sexo y discapacidad (basado en el indicador ODS 8.5.2).27.21 Tasa de personas con discapacidad económicamente inactivas en comparación con las demás personas y con la población económicamente inactiva en general, desagregado por edad, sexo y discapacidad.27.22 Proporción de mujeres en posiciones de dirección (indicador 5.5.2 de los ODS), desagregada por edad y discapacidad. | 27.23 Porcentaje de personas con discapacidad que participan en la economía del sector informal en comparación con otras personas y con la tasa general, desagregadas por edad, sexo y discapacidad.27.24 Porcentaje de personas con discapacidad en empleos a tiempo parcial y temporales en comparación con otras personas y con la tasa global, desglosadas por edad, sexo y discapacidad.27.25 Ingreso medio por hora de empleados mujeres y hombres, por ocupación, edad y personas con discapacidad (indicador ODS 8.5.1)[[10]](#endnote-10). | 27.26 Número y porcentaje de personas en trabajo forzoso u obligatorio, desagregadas por edad, sexo y discapacidad. |
| 27.27 Número y porcentaje de personas con discapacidad dentro de la población total de personas activas con discapacidad que trabajan fuera del mercado laboral abierto[[11]](#endnote-11). |

**ANEXO**

1. Legislación relacionada con el trabajo y el empleo que abarque todos los aspectos y condiciones de la contratación y el reclutamiento, la continuidad, la promoción laboral, condiciones de trabajo seguras y saludables, el salario/la remuneración, el empleo por cuenta propia y el emprendimiento, y debería 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 negocios propios por parte de personas con discapacidad;
	* igualdad de trato en lo que respecta a la afiliación sindical;
	* igualdad de derechos de permiso por paternidad y maternidad, así como a los demás derechos de licencia;
	* igualdad de derechos 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 aquellos relativos. [↑](#endnote-ref-1)
2. Esto incluye que no haya:

	* 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;
	* categorías restrictivas 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, talleres protegidos). [↑](#endnote-ref-2)
3. La estrategia o los planes nacionales de empleo 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 negocios propios;
	* 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 y múltiples de apoyo, etc. [↑](#endnote-ref-3)
4. Por ejemplo, a través de mecanismos de orientación y apoyo: líneas telefónicas de ayuda, redes, etc. [↑](#endnote-ref-4)
5. Por ejemplo, estos planes no deben vincular la concesión de prestaciones a la declaración de inhabilidad/incapacidad para trabajar, ni impedir la búsqueda de trabajo/empleo o permitir el retiro arbitrario de prestaciones sobre la base del empleo sin tomar en cuenta los costes adicionales relacionados con la discapacidad, como los derivados de los desplazamientos hacia y desde el trabajo. [↑](#endnote-ref-5)
6. Véase OIT, Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182). [↑](#endnote-ref-6)
7. Esto incluye: tener acceso a los servicios financieros ofrecidos por los proveedores de servicios financieros (como el micro financiamiento) y empezar un negocio que obtenga ingresos después de haber estado inscrito en programas de micro financiamiento. [↑](#endnote-ref-7)
8. Las medidas de acción afirmativa pueden incluir pero no estar limitadas por: cuotas, subsidios e incentivos para las empresas que contratan a personas con discapacidad, ayudas, programas de inserción en el mundo laboral/medios de subsistencia, etc. [↑](#endnote-ref-8)
9. Este indicador requiere la verificación de las actividades concretas llevadas a cabo 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 y la [Observación general N.º 7](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/7&Lang=en) del Comité, incluidas reuniones de consulta, sesiones informativas técnicas, encuestas de consulta en línea, llamado a comentarios sobre proyectos de ley y políticas, entre otros métodos participativos. A este respecto, los Estados deben:

asegurar que los procesos de consulta sean transparentes y accesibles;

asegurar el suministro de información adecuada y accesible;

no retener 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 de los participantes. [↑](#endnote-ref-9)
10. 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-10)
11. Esto incluye personas con discapacidad envueltos en trabajos (formales o informales) en entornos segregados (por ejemplo, "*sheltered workshops*", "*atelier* *protégé*", "trabajo protegido"). [↑](#endnote-ref-11)