



**2020/2086(INI)**

3.12.2020

## **OPINIÓN**

de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género

para la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de la CNUDPD (2020/2086(INI))

Ponente de opinión: Rosa Estaràs Ferragut

PA\_NonLeg

## SUGERENCIAS

La Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género pide a la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:

- A. Considerando que las mujeres son las más afectadas por el desempleo y que, por término medio, solo el 48,3 % de las mujeres con discapacidad tienen un empleo en la Unión, frente al 53,3 % de los hombres con discapacidad<sup>1</sup>, y solo el 20,7 % de las mujeres con discapacidad trabajan a tiempo completo, frente al 28,6 % de los hombres con discapacidad<sup>2</sup>;
- B. Considerando que, por término medio, las cifras indican que el 29,5 % de las mujeres con discapacidad en la Unión corren el riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social, en comparación con el 27,5 % de los hombres con discapacidad<sup>3</sup>;
- C. Considerando que se están socavando los valores fundamentales de la Unión, como demuestra la encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)<sup>4</sup>, y que, veinte años después de la adopción de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo, las personas LGBTI siguen siendo objeto de discriminación en materia de empleo;
- D. Considerando que las mujeres y las niñas se enfrentan a diversas formas de discriminación a lo largo de su vida y que aquellas con discapacidad experimentan formas múltiples e intersectoriales de discriminación por motivos tanto de género como de discapacidad, incluida la discriminación directa e indirecta, la discriminación por asociación, la denegación de ajustes razonables y la discriminación estructural o sistemática;
- E. Considerando que esta discriminación también afecta a la educación; que las transiciones digital y ecológica generan una demanda de trabajadores con competencias digitales y ecológicas cada vez más especializadas; que persisten las brechas de género en la educación digital y las diferencias de género en el mercado laboral digital; que, con frecuencia, las personas con discapacidad quedan excluidas de la educación y, por tanto, del mercado laboral y de las oportunidades de empleo, lo que dificulta el acceso al empleo a tiempo completo y, en consecuencia, contribuye a las desigualdades en el empleo y la remuneración; que la sensibilización es esencial para que los empleadores y los trabajadores actúen y reaccionen adecuadamente, sobre la base del conocimiento de sus obligaciones y derechos en el ámbito de la no discriminación;
- F. Considerando que las mujeres son las principales responsables de los cuidados del hogar y representan la gran mayoría de cuidadores de personas con discapacidad; que las madres solteras que cuidan de niños con discapacidad corren un alto riesgo de pobreza y exclusión social; que la discriminación por motivos de edad afecta a todos los

---

<sup>1</sup> Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC 2017).

<sup>2</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género (Índice de igualdad de género 2019).

<sup>3</sup> Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC 2018).

<sup>4</sup> «A long way to go for LGBTI equality» (Un largo camino por recorrer para la igualdad de las personas LGBTI), FRA, 2020.

grupos de edad, junto con posibles estereotipos y barreras; que, a menudo, las mujeres mayores con discapacidad son las únicas cuidadoras de familiares con discapacidad; que lo anterior repercute directamente en su vulnerabilidad ante la pobreza y la exclusión social, así como en su acceso al empleo y su desarrollo profesional, y puede afectar negativamente a sus condiciones de empleo;

1. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que integren sistemáticamente los intereses y derechos de las mujeres y niñas con discapacidad en todos los planes de acción, estrategias y políticas, en particular en lo que respecta a la educación, el empleo y la política social, centrándose en la discriminación por motivos de género y discapacidad;
2. Lamenta que la edad sea un factor de discriminación importante en el empleo; considera que, a menudo, las mujeres de más edad siguen estando expuestas a estereotipos y obstáculos en el mercado laboral, y pide una justicia intergeneracional basada en la solidaridad;
3. Subraya que se debe proteger de forma efectiva a las personas transgénero contra la discriminación laboral y pide a los Estados miembros que combatan dicha discriminación, especialmente en el ámbito del empleo;
4. Pide a los Estados miembros que estudien la posibilidad de introducir en la Directiva estrategias de acción positiva para los grupos que sufren una discriminación grave y estructural, como los romaníes;
5. Pide a los Estados miembros que pongan en marcha campañas de sensibilización sobre la lucha contra la discriminación y proporcionen información clara a los trabajadores y a la población en general sobre sus derechos y obligaciones, como los derechos al trabajo y al empleo, centrándose específicamente en la accesibilidad, incluido el acceso a la información y la comunicación, y en los ajustes razonables de acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a fin de eliminar toda forma de discriminación explícita o latente, con el objetivo de saber cómo detectarla, afrontarla y denunciarla, también mediante un enfoque intersectorial que aborde múltiples formas de discriminación, y cómo acceder a la legislación vigente de lucha contra la discriminación; insta a los Estados miembros a que intercambien buenas prácticas a este respecto, centrándose en las personas expuestas a un mayor riesgo, como las mujeres con discapacidad, e implicando al mismo tiempo a los interlocutores sociales, ya que estas formas de discriminación dificultan el despliegue de inversiones y esfuerzos en educación y formación y obstaculizan el desarrollo profesional;
6. Hace hincapié en que el derecho al trabajo es una condición previa esencial para que las mujeres con discapacidad disfruten de una igualdad de derechos efectiva, independencia económica y realización profesional; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas, acciones positivas y políticas adecuadas para garantizar que las mujeres y niñas con discapacidad se beneficien de las mismas normas que los demás por lo que respecta al acceso al mercado laboral, la contratación y la promoción, la igualdad de acceso a la formación y al reciclaje profesional, la igualdad de acceso al crédito y a otros recursos de producción, la igualdad de remuneración por trabajo de

igual valor y la participación en la toma de decisiones en pie de igualdad con todos los demás empleados; pide a los Estados miembros que adopten medidas para combatir la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual al que se enfrentan las mujeres con discapacidad, como planes de acción para abordar la discriminación en el empleo, especialmente por motivos de género, nacionalidad, origen social, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, origen étnico y religión; pide a los Estados miembros que adopten medidas para combatir el acoso en el lugar de trabajo al que se enfrentan las personas con discapacidad; hace hincapié, asimismo, en la necesidad de una garantía de los derechos de las personas con discapacidad que incluya medidas concretas para dar respuesta a las necesidades de las mujeres con discapacidad;

7. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que integren los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad en el diseño y la aplicación de acciones destinadas a desarrollar competencias digitales y el aprendizaje permanente, contribuyendo así a sistemas educativos accesibles y no estereotipados con medidas de educación inclusivas, a fin de preparar a las niñas y mujeres con discapacidad para participar en el mercado laboral, centrándose en las aptitudes digitales y el aprendizaje permanente, y a fin de garantizar la elección de los campos de estudio a las niñas y mujeres con discapacidad, de modo que puedan elegir su trabajo a la luz de sus deseos y talentos, y no limitadas por la inaccesibilidad, los prejuicios y los estereotipos, promoviendo así su inclusión social;
8. Pide a la Comisión que evalúe si los Estados miembros prevén disposiciones detalladas para garantizar el ejercicio del derecho a la baja por maternidad, la baja por paternidad, el permiso parental y la baja por cuidados, así como disposiciones sobre trabajo flexible, y si estas se adaptan a las diversas necesidades de las madres con discapacidad, las madres de niños con discapacidad o enfermedades de larga duración, o las madres en circunstancias particulares, como las relacionadas con los nacimientos prematuros; pide la introducción de medidas más ambiciosas para promover la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a su función de cuidadores; pide a los Estados miembros que presenten estrategias nacionales para apoyar a los cuidadores no profesionales; insiste en que son necesarios servicios de guardería accesibles y de alta calidad para garantizar la participación equitativa de las mujeres en el entorno laboral;
9. Recuerda que, como declaró el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, el hecho de no proporcionar ajustes razonables a las mujeres con discapacidad puede constituir una discriminación en virtud de los artículos 5 y 6 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas;
10. Insta a que, cuando sea posible, se recopilen datos pertinentes y precisos sobre el género y la variable de discapacidad en el mercado laboral, así como sobre su dimensión social, con el objetivo de utilizarlos como base para estrategias nacionales y europeas en materia de discapacidad, empleo e igualdad de género;
11. Aguarda la evaluación de la actual Estrategia Europea sobre Discapacidad y la propuesta de la Comisión para la futura estrategia europea de igualdad para las personas con discapacidad para el próximo período plurianual, que se publicará en 2021, con una combinación de enfoques horizontales y específicos y la inclusión de una sólida

perspectiva de género, también a través de políticas que promuevan el empleo, la formación, las colocaciones, la igualdad de trayectorias profesionales, la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, la adaptación en el lugar de trabajo y la formación continua, teniendo en cuenta la inclusión digital de las mujeres con discapacidad y la necesidad de proteger el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada;

12. Pide al Consejo que adopte la Directiva horizontal contra la discriminación y que asuma un enfoque intersectorial en el conjunto de las políticas y la legislación de la Unión en materia de lucha contra la discriminación;
13. Pide que se optimice el uso de los instrumentos de financiación de la Unión existentes, como el programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía, para promover la accesibilidad y la no discriminación, y para abordar el empleo y las condiciones socioeconómicas de las mujeres con discapacidad; pide a los Estados miembros que faciliten el acceso a la financiación a las partes interesadas pertinentes, incluidas las organizaciones de la sociedad civil y los organismos de igualdad;
14. Pide, asimismo, a la Comisión y a los Estados miembros que tomen medidas, como la optimización de los Fondos Estructurales de la Unión, para incentivar y promocionar a las empresas comprometidas con la contratación de personas con discapacidad, a fin de mejorar su acceso a las oportunidades de empleo, y para apoyar a las personas con discapacidad en su deseo de convertirse en empresarias, por ejemplo, creando una marca de certificación reconocible externamente, con el objeto de poner en valor el cumplimiento de la normativa y la labor que están realizando, dándoles además la oportunidad de compartir las iniciativas puestas en marcha para conseguirlo;
15. Pide a los Estados miembros una especial atención en la detección de la violencia contra las niñas y las mujeres con discapacidad a fin de identificarla y prevenirla oportunamente.

**INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN  
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN**

<b>Fecha de aprobación</b>	1.12.2020
<b>Resultado de la votación final</b>	+: 31 -: 1 0: 2
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Christine Anderson, Simona Baldassarre, Robert Biedroń, Vilija Blinkevičiūtė, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Helène Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Livia Járóka, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska, Andželika Anna Możdżanowska, Pina Picierno, Sirpa Pietikäinen, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, María Soraya Rodríguez Ramos, Sylwia Spurek, Jessica Stegrud, Isabella Tovaglieri, Ernest Urtasun, Hilde Vautmans, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Chrysoula Zacharopoulou
<b>Suplentes presentes en la votación final</b>	Lena Düpont, Elena Kountoura, Radka Maxová, Silvia Modig, Vera Tax

**VOTACIÓN FINAL NOMINAL  
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN**

<b>31</b>	<b>+</b>
ECR	Andželika Anna Mozdżanowska
GUE/NGL	Elena Kountoura, Silvia Modig
ID	Simona Baldassarre, Annika Bruna, Isabella Tovaglieri
PPE	Lena Düpont, Rosa Estaràs Ferragut, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Lívia Járóka, Arba Kokalari, Sirpa Pietikäinen, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Elżbieta Katarzyna Łukacijewska
Renew	Radka Maxová, Samira Rafaela, María Soraya Rodríguez Ramos, Hilde Vautmans, Chrysoula Zacharopoulou
S&D	Robert Biedroń, Vilija Blinkevičiūtė, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Pina Picierno, Evelyn Regner, Vera Tax
Verts/ALE	Alice Kuhnke, Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek, Ernest Urtasun

<b>1</b>	<b>-</b>
ID	Christine Anderson

<b>2</b>	<b>0</b>
ECR	Margarita de la Pisa Carrión, Jessica Stegrud,

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones