

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

- 11798** *Resolución de 2 de julio de 2022, del Real Patronato sobre Discapacidad, por la que se publica el Convenio con la Asociación Cepama, Comité para la Promoción y Apoyo de las Niñas y Mujeres Autistas, para la realización del proyecto «Apoyo al empleo en igualdad para mujeres autistas».*

Con fecha de 26 de junio de 2022, se ha suscrito el Convenio entre el Real Patronato sobre Discapacidad y la Asociación CEPAMA Comité para la promoción y apoyo de las niñas y mujeres autistas para la realización del proyecto de apoyo al empleo en igualdad para mujeres autistas, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, una vez inscrito en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal, procede la publicación en el Boletín Oficial del Estado de dicho Convenio, que figura como anexo a esta resolución.

Madrid, 2 de julio de 2022.—El Secretario General del Real Patronato sobre Discapacidad, Ignacio Álvarez Peralta.

ANEXO

Convenio entre el Real Patronato sobre Discapacidad y la Asociación CEPAMA Comité para la promoción y apoyo de las niñas y mujeres autistas para la realización del proyecto de apoyo al empleo en igualdad para mujeres autistas

REUNIDOS

De una parte, don Ignacio Álvarez Peralta, Secretario de Estado de Derechos Sociales, nombrado por Real Decreto 59/2020, de 14 de enero (BOE núm. 13, de 15 de enero), en calidad de Secretario General del Real Patronato sobre Discapacidad, conforme a lo establecido en el Real Decreto 452/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.2 del Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad, aprobado por el Real Decreto 946/2001, de 3 de agosto, modificado por Real Decreto 1/2013, de 11 de enero.

De la otra, doña Carmen Molina Villalba, en calidad de Presidenta de la Asociación CEPAMA, Comité para la promoción y apoyo de las niñas y mujeres autistas (en adelante CEPAMA Mujeres Autistas), con CIF número G8856738, domiciliado en plaza Mayor, 10, 3 izda., 28350 Madrid, con capacidad legal suficiente para firmar este acuerdo, en virtud de Acta Fundacional inscrita en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior con número de Asociación 619954.

Las partes intervienen en la representación y con las facultades que sus respectivos cargos les confieren, reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación para obligarse y convenir, y al efecto

EXPONEN

Primero.

Que el Real Patronato sobre Discapacidad es un Organismo Autónomo de la Administración General del Estado que tiene encomendada, entre otras funciones la

generación y transferencia de conocimiento y el desarrollo de programas y actuaciones de sensibilización y concienciación social relativos a discapacidad y accesibilidad, así como la cooperación institucional con otros organismos y entidades públicas y privadas en estas materias.

Segundo.

Que el Real Decreto 946/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad, encomienda, en su artículo 3 a este organismo autónomo las siguientes funciones, que al objeto de este anuncio se destacan:

– Promover la aplicación de la perspectiva de derechos humanos, de los ideales humanísticos, los conocimientos científicos y los desarrollos técnicos al perfeccionamiento de las acciones públicas y privadas sobre discapacidad en los campos de: la prevención de deficiencias; las disciplinas y especialidades relacionadas con el diagnóstico, la rehabilitación y la inserción social; la igualdad de oportunidades; la promoción de apoyos para la toma libre de decisiones.

– Facilitar, dentro del ámbito definido en el apartado anterior, el intercambio y la colaboración entre las distintas Administraciones Públicas, así como entre estas y el sector privado y asociativo, tanto en el plano nacional como en el internacional.

– Prestar apoyos a organismos, entidades, especialistas y promotores en materia de estudios, investigación y desarrollo, información, documentación y formación.

– Desarrollar actividades como órgano técnico de encuentro, reflexión, debate y, en su caso, propuesta, de las Administraciones Públicas, la sociedad civil relacionada con la discapacidad, incluidas las asociaciones y fundaciones, el mundo académico e investigador y el empresarial, a fin de ayudar a orientar las políticas, estrategias, planes, programas y acciones relativas a las personas con discapacidad y a sus familias y la inclusión social de estas y sus familias, ello sin perjuicio de las funciones que desarrolla el Consejo Nacional de la Discapacidad.

– Difundir y promover el más amplio conocimiento de la discapacidad, principalmente desde el enfoque de los derechos humanos y en concreto conforme a lo establecido en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas.

Tercero.

Que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, de Naciones Unidas, en virtud del artículo 10.2 de la Constitución Española, es de obligado cumplimiento y cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Cuarto.

Para la consecución de los fines establecidos en el Real Decreto 946/2001, de 3 de agosto, una de las figuras administrativas que utiliza el Real Patronato sobre Discapacidad son los convenios administrativos regulados en los artículos del 47 al 53 de Ley 40/2015 y de la Orden PRA/1267/2017, de 21 de diciembre, por el que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 15 de diciembre de 2017, por el que es aprueban las instrucciones para la tramitación de convenios.

Quinto.

Que CEPAMA Mujeres Autistas es una entidad de autorrepresentación, sin ánimo de lucro, con alcance estatal en sus actividades, que trabaja en favor de las niñas y mujeres

autistas para promover su visibilidad y defender sus derechos, promoviendo su inclusión efectiva en todos los ámbitos de la sociedad.

Sexto.

Que el Real Patronato sobre Discapacidad y CEPAMA Mujeres Autistas reconocen que la realización de actividades conjuntas facilita la inclusión social de las personas con discapacidad y actúa como medio de concienciar a la sociedad, lo que favorece que la inclusión social de estas personas sea real y efectiva.

Este convenio es uno de los definidos en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y se encuentra, por consiguiente, sometido al régimen jurídico que dicha norma establece para los convenios.

Por todo lo expuesto, ambas partes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público acuerdan suscribir el presente Convenio, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto.*

El presente Convenio tiene por objeto la colaboración entre el Real Patronato sobre Discapacidad y CEPAMA Mujeres Autistas, para la realización del Proyecto «Apoyo al empleo en igualdad para mujeres autistas» se realizará en Madrid a lo largo del año 2022, cuyo desarrollo contribuirá a dar cumplimiento al Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La descripción, objetivos y alcance del proyecto se detallan en el anexo 1.

Segunda. *Compromisos del Real Patronato sobre Discapacidad.*

El Real Patronato sobre Discapacidad aportará:

– La participación activa del personal en la coorganización para la preparación, desarrollo y evaluación del proyecto, mediante reuniones de trabajo, así como su divulgación.

– La publicación en formato electrónico en la Revista Española de Discapacidad (REDIS) coordinada y editada por el Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD), del Real Patronato sobre Discapacidad.

– La comunicación y difusión del resultado del proyecto, en los soportes, redes sociales y medios de comunicación en los que el Real Patronato sobre Discapacidad tenga presencia.

– Una aportación económica de veinte mil euros (20.000 €), con cargo a la aplicación 29.102.231F.226.06 del presupuesto de gastos del organismo para el año 2022, y destinada a cofinanciar las actividades objeto de este convenio, conforme figura en el anexo 1.

En cumplimiento del apartado 3 del artículo 21 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, el abono de la aportación económica del Real Patronato sobre Discapacidad se efectuará una vez justificadas las actividades previstas mediante la presentación de las correspondientes facturas y/o justificantes de gasto. El ingreso se realizará en la cuenta número ES58 2100 3651 4522 0026 3270.

Dicho abono se efectuará contra certificado suscrito por el Director del organismo, acreditativo de la realización de las actividades y de la recepción de conformidad de la justificación documental correspondiente.

Tercera. *Compromisos de CEPAMA Mujeres Autistas.*

CEPAMA Mujeres Autistas se compromete a colaborar en el objeto de este Convenio, a través de:

- El desarrollo técnico del proyecto, conforme a lo acordado con el Real Patronato sobre Discapacidad.
- La comunicación y difusión del proyecto, así como sus resultados en los soportes, redes sociales y medios de comunicación que sean utilizados habitualmente y en formatos accesibles. La propuesta de difusión se detallará en el anexo 2.
- Una aportación económica de ocho mil seiscientos euros (8.600 €), destinada a cofinanciar las actividades previstas en el anexo 1 de este Convenio.
- Organización de una Jornada sobre el contenido del proyecto.
- La elaboración de una Memoria Final de las actuaciones desarrolladas objeto de este convenio en la que se detallen los resultados para dar consecución al Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad y a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- La justificación al Real Patronato sobre Discapacidad de la totalidad de los gastos y pagos realizados, conforme los requisitos establecidos en el correspondiente manual de instrucciones de justificación. Dicha justificación incluirá:

Gastos:

- Una relación detallada de todos los gastos realizados indicando su naturaleza, así como la cuantía total para cada tipo de gasto.
- Deberán adjuntarse los originales de las facturas y/o documentos contables de valor probatorio equivalente justificativos del gasto realizado, y si se pidiese la devolución de los mismos, se deberá solicitar expresamente y, en este caso, adjuntar también fotocopias de los mismos.
- Los gastos o los compromisos de gastos previstos deberán realizarse desde la fecha de la inscripción del presente convenio en el REOICO hasta la finalización de la actividad.

Pagos:

- En el caso de que en cumplimiento del apartado 3 del artículo 21 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, la justificación previa al abono de la aportación económica del Real Patronato sobre Discapacidad se haya efectuado mediante la presentación de las correspondientes facturas, los pagos efectuados deberán justificarse en el plazo de un mes desde la recepción de la aportación correspondiente al Real Patronato sobre Discapacidad y antes del fin de la vigencia del convenio. El incumplimiento de este extremo conllevará la obligación de reintegro parcial o total de los fondos recibidos, así como el pago de intereses de demora que se devenguen desde el día en el que se realizó el pago hasta el momento en el que se acuerde la procedencia del reintegro.
- El tipo de interés de demora aplicable será el que se estipula en el artículo 17 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

En todo caso, la aportación de la Memoria Final de actuaciones desarrolladas y la justificación de gastos efectuados, debe realizarse como fecha límite el 30 de noviembre de 2022.

Cuarta. *Ausencia de relación laboral.*

La relación del personal de CEPAMA Mujeres Autistas con el Real Patronato sobre Discapacidad no supondrá más compromiso que el estipulado en el presente Convenio, ni del mismo se deriva obligación alguna propia de un contrato laboral ni su contenido podrá dar lugar a la sustitución de la prestación laboral propia de puestos de trabajo.

Quinta. *Derechos de explotación.*

Los derechos de explotación, en todas las modalidades, de la documentación que se produzca como consecuencia de las actuaciones contempladas en el presente Convenio y sin perjuicio de lo dispuesto en la sección segunda del capítulo III del título II libro I de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, serán propiedad del Real Patronato sobre Discapacidad y de CEPAMA Mujeres Autistas, en la parte proporcional al porcentaje de financiación de cada una de las partes firmantes y podrán utilizarse en los cursos y actividades que se programen tanto desde el organismo autónomo como desde la entidad, siempre que cuente con el consentimiento de ambas y respetando, en todo caso, el derecho moral que le corresponde al autor de la documentación y que es inalienable según el artículo 14 del citado texto legal.

Sexta. *Publicidad y logotipo.*

Asimismo, la documentación y la información tanto impresa como electrónica sobre las actividades objeto del presente Convenio deberán incluir el logotipo del Real Patronato sobre Discapacidad y hacer referencia a este organismo en su calidad de coorganizador, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1465/1999, de 17 de septiembre, que establece los criterios de imagen institucional y regula la producción documental y el material impreso de la Administración General del Estado. Para ello se deberá seguir el manual de marca facilitado por el Real Patronato sobre Discapacidad.

La eventual publicidad y difusión que en su caso se lleve a cabo sobre las actividades objeto del Convenio, se estará en lo que resulte de aplicación a lo dispuesto en la Resolución de 21 de marzo de 2013, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se aprueba la Guía de Comunicación Digital para la Administración General del Estado.

Séptima. *Comisión de seguimiento.*

Con el fin de facilitar la coordinación y el seguimiento del presente Convenio, así como la resolución de los problemas de interpretación y cumplimiento del mismo que pudieran plantearse, se constituirá una Comisión de seguimiento, que estará formada por dos personas representantes de cada una de las partes.

Las dos personas representantes del Real Patronato sobre Discapacidad serán designadas por la Dirección de dicho organismo y las dos personas que representan a CEPAMA Mujeres Autistas serán designadas por su Presidencia.

La Comisión se reunirá tantas veces como sea necesario para la buena marcha de las actuaciones a desarrollar en el marco del Convenio.

No obstante, se reunirá, al menos, una vez durante la vigencia del convenio, constituyéndose como tal comisión en la primera reunión que se realice.

La Comisión en su funcionamiento se regirá por lo previsto en el presente Convenio y supletoriamente por lo estipulado en la sección tercera, del capítulo II, del título preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

Octava. *Modificación del Convenio.*

Los términos de este Convenio podrán ser modificados de mutuo acuerdo entre las partes suscriptoras, siempre que no suponga un incremento del coste de las actividades a desarrollar. Dicha modificación se hará efectiva por acuerdo de las partes a propuesta de la Comisión de Seguimiento, y se incorporará como parte inseparable del texto del Convenio. En todo caso, la modificación del Convenio exigirá la suscripción del correspondiente acuerdo de modificación por parte de las entidades firmantes del mismo, limitándose la Comisión de Seguimiento a proponer que se lleve a cabo dicha modificación.

Novena. *Protección de datos.*

En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas y del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se informa al representante CEPAMA Mujeres autistas de que sus datos personales se incorporan en ficheros de datos de carácter personal cuya titularidad ostenta el Real Patronato sobre Discapacidad con la finalidad de gestionar las relaciones institucionales, convenios y agenda de contactos. Se informa asimismo que tiene la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición que legalmente le corresponden mediante carta dirigida al Real Patronato sobre Discapacidad, Ref. Protección de datos, calle Serrano, 140, 28006 Madrid.

Décima. *Plazo de vigencia y efectos.*

Siguiendo el contenido del artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el presente Convenio se perfeccionará por la prestación del consentimiento de las partes, que se materializará a través de la firma y resultará eficaz una vez inscrito en el Registro Electrónico estatal de órganos e Instrumentos de cooperación del sector público estatal. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado». El plazo de vigencia del presente convenio comprenderá desde la fecha de su inscripción en el registro anteriormente citado hasta el 31 de diciembre de 2022. No procede la prórroga del convenio.

Undécima. *Extinción y resolución del convenio.*

Serán causas de extinción de este convenio, el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución, siendo estas las señaladas en el artículo 51 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Los efectos de la resolución del Convenio se regirán por lo previsto en el artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en lo que resulte de aplicación al Convenio que nos ocupa.

Duodécima. *Consecuencias aplicables por causa de incumplimiento.*

Las consecuencias aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por las partes, a propuesta de la comisión de seguimiento, serán acordar la continuación y finalización de las actuaciones en curso que consideren oportunas, estableciendo un plazo improrrogable para su finalización, transcurrido el cual deberá realizarse la liquidación de las mismas.

En cumplimiento del artículo 49.e), de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, el incumplimiento dará lugar a la posible indemnización que se determine llegado el caso. Dicha indemnización se calculará en función del alcance de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento, incluyendo el importe ya abonado y los intereses legales correspondientes.

Decimotercera. *Responsabilidad civil.*

El Real Patronato sobre Discapacidad queda exonerado de cualquier responsabilidad civil derivada de la ejecución de la actividad objeto de este convenio.

Decimocuarta. *Empleabilidad de las personas con discapacidad.*

Este convenio debe impactar, a su vez, en la empleabilidad de las personas con discapacidad, en este sentido las partes acuerdan que al menos el 30 % del personal

contratado con los fondos para el desarrollo de las actividades de este Convenio deberán ser personas con discapacidad, lo que deberá certificarse documentalmente en las correspondientes justificaciones.

Decimoquinta. *Naturaleza jurídica, resolución de controversias y orden jurisdiccional.*

Este Convenio tiene naturaleza administrativa, según lo dispuesto en el artículo 47.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Las controversias que pudieran surgir sobre la interpretación, modificación, resolución y efectos se resolverán entre las partes agotando todas las formas posibles de conciliación para llegar a un acuerdo extrajudicial. En su defecto, serán competentes para conocer las cuestiones litigiosas los órganos del Orden Jurisdiccional Contencioso-Administrativo.

Y en prueba de conformidad con todo lo expuesto, en el ejercicio de las atribuciones de que son titulares los firmantes, suscriben el presente Convenio mediante su firma electrónica.–Por CEPAMA Mujeres Autistas, la Presidenta de la Asociación CEPAMA, Carmen Molina Villalba.–Por el Real Patronato sobre Discapacidad, el Secretario General del Real Patronato, Ignacio Álvarez Peralta.

ANEXO 1

Proyecto

Título del proyecto: Apoyo al empleo en igualdad para mujeres autistas

Descripción

Las mujeres autistas constituyen uno de los colectivos más excluidos de la sociedad, incluso dentro de la propia comunidad del autismo en la que se pone el foco en las características y manifestaciones del autismo masculino manteniéndose un sesgo de género que sitúa a las mujeres en escenarios de apoyos necesarios precarios o inexistentes. Siendo un colectivo mayoritariamente con capacidades para el desarrollo y desempeño laboral y por ende para la consecución de una vida autónoma y de calidad, resulta ser una de las principales barreras el acceso y el mantenimiento de un empleo en condiciones de igualdad, clave para conseguir la autonomía de vida a la que tienen derecho.

CEPAMA es una entidad de autorrepresentación, formada por mujeres autistas en su totalidad y que tiene entre sus fines el de promover la inclusión plena de las niñas y mujeres en nuestra sociedad. En cumplimiento de esta misión proponemos un programa de apoyo para el acceso y permanencia en el mundo laboral dirigido a las mujeres autistas.

Objetivos

La propuesta «Apoyo al empleo en igualdad para mujeres autistas» tiene como objetivos los siguientes:

– Fase I. Realizar acciones de visibilización, formación e información a los agentes sociales que tienen protagonismo en el ámbito del empleo y capacidad para la contratación o la defensa de los derechos laborales, tales como: entidades de la administración pública, tejido empresarial, sindicatos, otras entidades de la defensa de derechos de las personas con discapacidad y las mujeres. Estas acciones incluyen elaboración de materiales específicos para la conformación de un curso *on line* sobre autismo con módulos específicos sobre autismo femenino, riesgos y violencias, acceso al empleo y necesidades de ajustes necesarios. Este material conformará los contenidos para un curso *on line* que se realizará en una plataforma enlazada a la web de CEPAMA

y al que tendrán acceso las entidades, empresas y agentes sociales mediante diferentes convocatorias tutorizadas desde CEPAMA. Dicha formación contará con el reconocimiento del Real Patronato de la Discapacidad y de alguna universidad, por seleccionar, en lo que respecta a metodología didáctica. La experiencia en formación y divulgación nos lleva a afirmar que el trabajo de sensibilización y formación construye un escenario idóneo para derribar prejuicios, estigmas y tópicos que durante años han construido una imagen del autismo sesgada, alejada de la realidad de las personas autistas adultas y con un grave sesgo de género mantenido a lo largo de décadas. Hacer que las empresas e instituciones conozcan el potencial de las personas autistas favorece su contratación. Evidenciar los ajustes razonables que sean necesarios aplicar para la incorporación del colectivo autista femenino en las empresas ayudará sin duda, a rebajar los niveles de exclusión y violencias por desconocimiento que se vienen reconociendo en los ámbitos laborales promoviendo la mejora en el acceso al empleo y asegurando el mantenimiento de este. Como comentamos, es a través de un empleo digno y estable que la persona autista alcanza niveles de autonomía y calidad de vida a los que tiene derecho. Esto es especialmente significativo en el caso de las mujeres autistas.

– Fase II. Formación a un equipo de mujeres autistas en el ámbito de la mediación y la resolución de conflictos en el ámbito laboral para que puedan ejercer de intermediarias y negociadoras a fin de que las acciones de defensa y apoyo de la realización de los ajustes necesarios para el acceso y el mantenimiento del empleo sea diseñada, evidenciada y con seguimiento desde el propio colectivo autista, sirviendo de apoyo tanto a las administraciones y empresas a la hora de diseñar convocatorias de empleo, y estas mismas entidades y las de defensa de los derechos laborales como sindicatos o entidades de la discapacidad en general para que tengan los apoyos necesarios a la hora de comprender la naturaleza de los ajustes que las mujeres autistas demanden y a los que tienen derecho. Esta formación será 100 % *on line* y estará dirigida a crear un equipo de alcance nacional con delegadas en las comunidades autónomas con mayor número de personas autistas identificadas.

– Fase III. Puesta en valor de la formación realizada contribuyendo a la creación del perfil profesional de «mediadora laboral en autismo» y prestación de los servicios como actividad permanente de la Asociación CEPAMA. El grupo trabajará creando una redarquía en la que el apoyo mutuo y el alcance territorial sea el máximo y de mayor calidad posible. Se establecerán alianzas con las asociaciones de autismo y asperger locales a fin de que este servicio sea de referencia para asociadas y personas que se dirijan a las entidades tradicionales del autismo en busca de respuesta. En la actualidad este tipo de mediación, cuando se referencia a personas adultas autistas con nivel 1 de apoyo está poco contemplado como servicio permanente en las asociaciones de familias y en ningún caso se cuenta con las propias personas autistas como mediadoras o personas de apoyo, por lo que se desperdicia un capital humano y un conocimiento del autismo por experiencia que hace que en no pocas ocasiones las soluciones y acuerdos alcanzados no sean aplicable a la realidad vivencial de las personas a las que se suponen que van dirigidas.

Conexión los fines de Real Patronato sobre Discapacidad

El proyecto se encuentra alineado con los fines del RPD:

– Perspectiva de derechos humanos y de género: trabajando sobre el aseguramiento al ejercicio del derecho al empleo y garantizando la igualdad de oportunidades para un colectivo minoritario y afectado por una discriminación múltiple interseccional como es el colectivo de las mujeres autistas.

– Promoción de apoyos para la toma libre de decisiones: el acceso y mantenimiento del empleo garantiza la independencia y autonomía de las mujeres autistas lo que las sitúa en un escenario de libertad para decidir sobre su vida independiente y la conformación de sus propias familias.

Conexión con la Convención

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) reconoce el derecho al empleo en igualdad en su artículo 27 y prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en el empleo y continuación del empleo. Sin embargo, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, el Comité) ha expresado su preocupación por el alto nivel de desempleo de las personas con discapacidad. En el caso de España, el Comité afirmó su preocupación por el escaso avance en el compromiso de reducir la tasa de desempleo, en especial de mujeres con discapacidad (CRPD/C/ESP/CO/2-3, parr. 50).

La CDPD exige a los estados sensibilizar y favorecer el empleo de personas con discapacidad a través de acciones formativas y experiencias piloto. Reconoce la diversidad y la necesidad de aplicar ajustes razonables en función de las necesidades de cada persona. El Comité, en el borrador de la Observación General sobre el empleo, destaca especialmente la necesidad de programas de acción afirmativa dirigidos a mujeres con discapacidad. Reconoce asimismo la interrelación de los distintos derechos humanos que redundan en el bienestar general de la persona.

Indicadores y resultados

Serán indicadores de medición del proyecto:

- Alcance en la difusión de las iniciativas del proyecto por los actores sociales a los que se dirige la difusión y por la importancia de cada una de las iniciativas.
- Terminación satisfactoria de la formación por parte de las seis mujeres becadas en el proyecto.
- Reconocimiento de calidad de los contenidos elaborados para la acción formativa por al menos dos entidades de la discapacidad en el ámbito del autismo.
- Accesos a la plataforma formativa por parte de responsables de salud laboral de las entidades sociales y empresariales seleccionadas como primer *target* formativo.

Qué pretende transformar

El Proyecto pretende contribuir a la resolución de una de las grandes brechas de género que existen en el autismo y que no es otra que la visibilidad y el acceso al ejercicio pleno de derechos de las mujeres autistas. Debido a un sesgo de género en los procesos de diagnóstico se ha evidenciado que un buen número de niñas y mujeres autistas no son identificadas en su condición hasta la edad adulta. Esto hace que no reciban los apoyos tempranos a los que tienen derecho; pero, aún más, no ven reconocidos estos apoyos en los contextos en los que se desenvuelve su vida adulta, entre otros los entornos laborales. El proyecto permitirá mejorar los procesos de selección laboral en general y la mediación en entornos laborales esperamos que contribuya al mantenimiento de empleos de calidad. Sabemos que la autonomía económica que se consigue a través del acceso y el mantenimiento del empleo es la base para acceder a una vida independiente y, en el caso de las mujeres autistas, para acceder a la construcción de sus procesos personales y familiares.

Cómo se incluye la perspectiva de género

En este proyecto, la perspectiva de género es el eje transversal. Trabajamos para que un colectivo minoritario, al que la interseccionalidad de las condiciones de mujer y persona con discapacidad ha dejado durante décadas fuera de reconocimiento y sin ajustes necesarios para desarrollar un ejercicio pleno de derechos. Aunque estamos hablando de una minoría dentro de una minoría, digamos que se estima que en nuestro país hay más de 150 mil niñas y mujeres en el espectro del autismo. No podemos obviar la realidad de estas mujeres. No podemos condenar su vida a la dependencia de las

familias o de los organismos públicos. Es nuestra obligación como sociedad conseguir que todas las diversidades tengan cabida en el espacio social. Nuestro proyecto incide en uno de los grandes vacíos: el acceso a un empleo en el que la mujer autista pueda desplegar sus potencialidades sin ser estigmatizada por su condición, y el mantenimiento del empleo actuando en apoyo de la persona vulnerable en el caso de que surjan conflictos, discriminación o acoso laboral. Reducir la brecha de género implicará reducir la brecha de injusticia y traerá un poco más de justicia social a nuestras empresas y con ello a nuestra ciudadanía.

Cuáles son los impactos en la empleabilidad de las personas con discapacidad

Durante el período de ejecución de este proyecto se generará tanto empleo directo como autoempleo para las mujeres autistas. Si bien se ha buscado el apoyo del Real Patronato de la Discapacidad para poder lanzar el proyecto, el objetivo final es que una vez alcanzado el escenario de primera implantación se mantengan las actividades de apoyo y mediación como servicio permanente en nuestra asociación e incluso se amplíen aprovechando los diferentes perfiles profesionales de las propias mujeres autistas para ampliar el radio de acción a los ámbitos de acceso a la educación en igualdad y a la protección de las niñas y mujeres autistas frente a las agresiones de género o vicarias colaborando con los profesionales y órganos de la justicia y la seguridad para facilitar la comprensión del perfil femenino del autismo y con ello favorecer que las niñas y mujeres autistas en situación de vulnerabilidad, de riesgo directo o de violencia encuentren en las instituciones públicas la protección el, apoyo y la defensa de sus derechos fundamentales.

Realizaremos una contratación directa y en contrato de prácticas para una mujer dentro del colectivo autista que realizará labores de coordinación y secretaría en apoyo de las actividades. Por otro lado, al capacitar mediante beca de formación a seis mujeres autistas para que puedan adquirir un perfil de mediadoras favoreceremos la posibilidad de su contratación no solo dentro de este proyecto sino en ámbitos tales como sindicatos, salud laboral o incluso mediante la vía del autoempleo. En el segundo año del proyecto se seleccionará de entre las mujeres formadas a una de ellas para la coordinación de un equipo de trabajo que responderá a las demandas de mediación y acompañamiento que se generen o detecten.

ANEXO 2

Propuesta de difusión

CEPAMA es una entidad con un ámbito de acción nacional y con representantes en las principales comunidades autónomas. Cuenta con perfil en redes sociales Twitter y Facebook estando integradas en diferentes grupos de familias y personas autistas se España y Latinoamérica. La web se encuentra en estos momentos en período de rediseño para adaptarse a las nuevas tendencias comunicativas y responder a todas las necesidades de comunicación y será un escenario permanente de comunicación con la comunidad, además de alojar la plataforma formativa objeto del presente proyecto. CEPAMA es miembro del Consejo Europeo de Personas Autistas que reúne a 17 entidades del autismo de diferentes países de la Comunidad Europea donde la presencia de personas autistas en los órganos de gobierno y en la Junta Directiva se refleja en totalidad o en su mayoría de miembros. En estos ámbitos se dará conocimiento del acuerdo, su alcance y los retos que se vayan logrando.

Evento de comunicación de lanzamiento del proyecto

Como evento de salida está previsto organizar un evento on line en el que se reflexionará sobre los retos para el acceso y mantenimiento del empleo para las mujeres autistas y se explicará el contenido y alcance del Convenio. El evento se organizará y

contará con la presencia y dirección conjunta del Real Patronato de la Discapacidad. Se hará coincidir con una efeméride que refuerce el momento comunicativo, aún por determinar, como por ejemplo el 2 de abril, día del autismo, el 1 de mayo, día del Trabajo o el 18 de junio, Día del Orgullo Autista.

Campaña de información y presentación de la plataforma de formación

Se realizará bien un evento de divulgación o bien una serie de entrevistas con responsables de salud laboral de empresas y sindicatos para dar a conocer la plataforma de formación y los contenidos sobre personas autistas y sus necesidades de apoyo en el ámbito laboral.

Evento de cierre de campaña y comunicación de resultados

Como evento de cierre se realizará un encuentro *on line* en el que los diferentes actores del proyecto: empresas, responsables sindicales, mediadoras autistas y personas en el espectro puedan comentar su experiencia y reforzar redes y alianzas para dar una continuidad al proyecto.