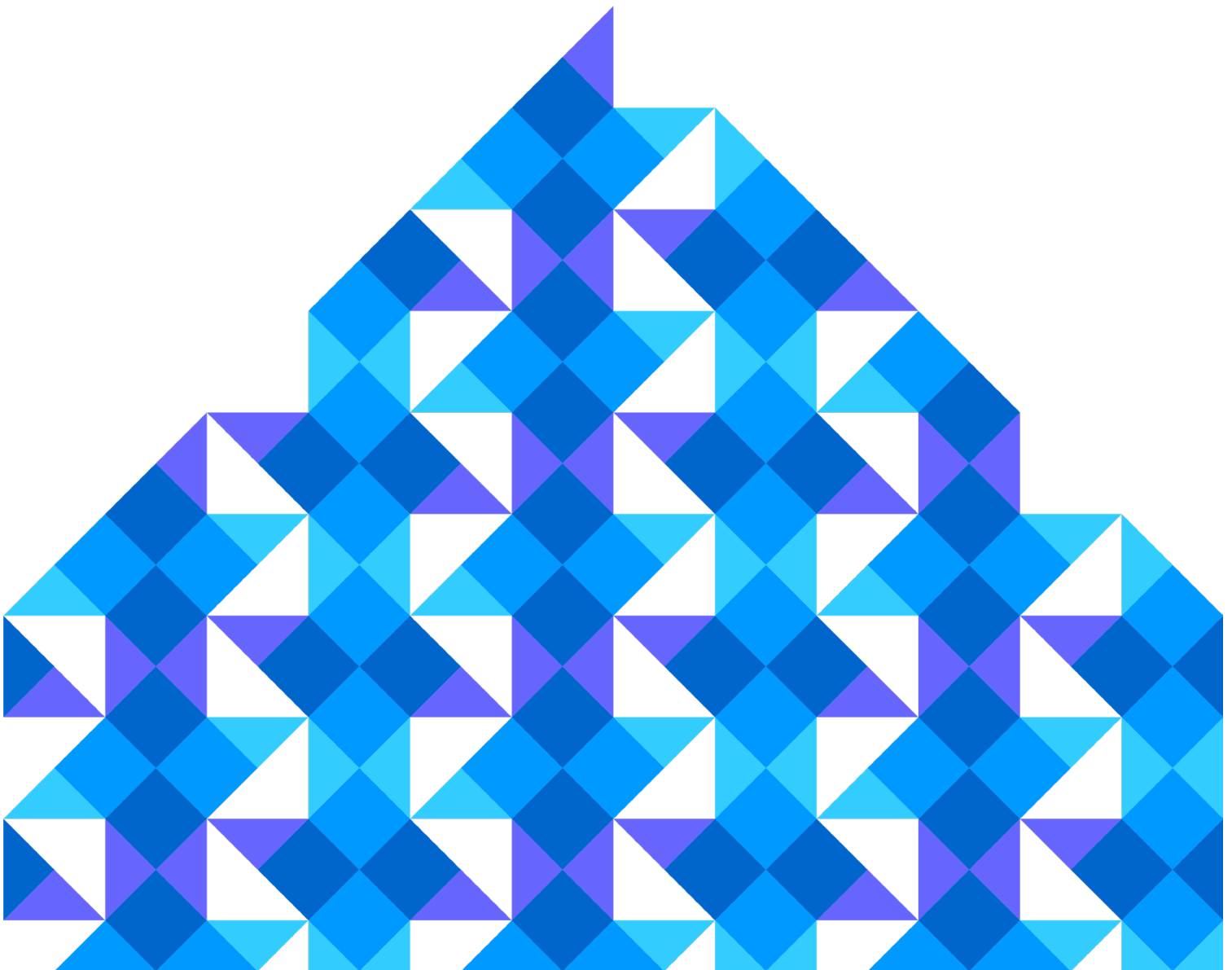


**Kommittén för rättigheter för personer
med funktionsnedsättning**

**Allmän kommentar nr 8 om rätten
till arbete och sysselsättning för
personer med
funktionsnedsättning**

Svensk översättning



Myndigheten för delaktighet arbetar med att främja, guida och stödja samhällets aktörer att genomföra sina uppdrag utifrån hela befolkningens behov och förutsättningar.

Myndigheten för delaktighet, 2024
Allmän kommentar nr 8 om rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning

Nummer: 2024:12
ISBN: 978-91-988780-2-8 (pdf)

Publikationen finns att ladda ner från myndighetens webbplats www.mfd.se.
Alternativa format kan beställas från Myndigheten för delaktighet.

E-post: info@mfd.se
Telefon: 08-600 84 00

Innehåll

Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning	1
I. Inledning	4
II. Människorättsmodellen av funktionsnedsättning	6
III. Normativt innehåll	7
IV. Konventionsstaternas skyldigheter	20
V. Förhållande till andra bestämmelser i konventionen	25
Noteringar från översättningsprocessen (öa1 till öa6)	33
Allmän kommentar nr 8 om artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning	35

I. Inledning

1. Syftet med denna allmänna kommentar är att klargöra konventionsstaternas skyldigheter när det gäller den rätt till arbete och sysselsättning som återfinns i artikel 27 i konventionen. Konventionen fastställer principerna och normerna för rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, samt förser konventionsstaterna med en grund för att kunna leva upp till sina åtaganden inom ramen för målen för hållbar utveckling, särskilt delmål 8.5 om att senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.

2. Rätten till arbete är en grundläggande rättighet som är avgörande för att förverkliga andra mänskliga rättigheter och är en oskiljaktig och integrerad del av den mänskliga värdigheten. Rätten till arbete bidrar också till möjligheten till överlevnad för enskilda personer och deras familj och, så länge arbetet är fritt valt eller antaget, till deras utveckling och erkännande i samhället.¹ Rätten till arbete erkänns i flera internationella och regionala rättsliga instrument. Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter fastställer rätten till arbete i allmän bemärkelse i artikel 6. Den individuella dimensionen av rätten till arbete beskrivs uttryckligen i artikel 7 i

rätten för var och en att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, och i synnerhet trygga och sunda arbetsförhållanden. Den kollektiva dimensionen av rätten till arbete behandlas i artikel 8, som uttrycker rätten för var och en att bilda fackföreningar och att ansluta sig till en fackförening efter eget val, samt rätten för fackföreningar att fritt utöva sin verksamhet. Kommittén har utgått från sin egen rättspraxis och från rättspraxis hos kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och andra organ som arbetar med fördragen om mänskliga rättigheter för att utarbeta denna allmänna kommentar.

3. Meningsfullt arbete och meningsfull sysselsättning är avgörande för en persons ekonomiska säkerhet, fysiska och mentala hälsa, personliga välbefinnande och känsla av identitet. Kommittén är dock medveten om att ett värdesystem som brukar kallas ableism, på ett negativt sätt påverkar möjligheterna för många personer med funktionsnedsättning att få meningsfullt arbete och meningsfull sysselsättning. Ableism^{öa1} och dess effekter har beskrivits som ”ett värdesystem som betraktar vissa typiska egenskaper för kropp och sinne som avgörande för förmågan att leva ett värdefullt liv. Ableistiska tankemönster utgår från strikta normer för utseende, funktionalitet och beteende. Enligt dessa tankesätt är

¹Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), paragraf 1.

erfarenheten av funktionsnedsättning något olyckligt som leder till lidande och nackdelar och alltid innebär ett mindervärdigt liv.”²

Ableism är grunden för de välgörenhetsbaserade och medicinska modeller för funktionsnedsättning som leder till sociala fördomar, ojämlikhet och diskriminering av personer med funktionsnedsättning. Detta eftersom det ligger till grund för lagstiftning, politik och praxis som segregerad sysselsättning, till exempel skyddade verkstäder och kan resultera i ofrivilligt deltagande i den informella ekonomin.

4. Personer med funktionsnedsättning ställs inför hinder för att få tillträde till och utöva sin rätt till arbete och sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden på lika villkor som andra. Personer med funktionsnedsättning ställs inför hög arbetslöshet, lägre löner, instabilitet, sämre arbetsvillkor och bristande tillgänglighet på arbetsplatsen. Det är också mindre sannolikt att de utses till ledande befattningar än andra när de har en formell anställning. Allt detta gäller i ännu högre grad för kvinnor med funktionsnedsättning. Det är mer sannolikt att personer med funktionsnedsättning har låga löner än personer utan funktionsnedsättning och det är mer sannolikt att de har en sårbar sysselsättning, däribland sysselsättning i den informella sektorn, som egenföretagare, eller med deltidsanställning³. Data och andra belägg visar att dessa skillnader i synnerhet påverkar personer med funktionsnedsättning på sådana grunder som ålder, kön, etnicitet, bostadsort.

5. Den ekonomiska utvecklingen och förändringar på arbetsmarknaden skapar nya utmaningar och möjligheter att garantera rätten till arbete. Ny teknik, däribland artificiell intelligens och omställningen till digitalt arbete, kan skapa nya hinder eller former av diskriminering men även erbjuda nya vägar till arbete och nya anställningsformer. Ekonomiska förändringar, som omställningen till en grön ekonomi eller hanteringen av kriser, skapar möjligheter till inkludering men även ett hot om att människor ska lämnas på efterkälken.⁴

6. Artikel 27 i konventionen införlivar flera ömsesidigt beroende och samverkande rättigheter i rätten till arbete, däribland, i artikel 27.1 b, rätten för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och till trygga och sunda arbetsförhållanden,

²A/HRC/43/41, paragraf 9.

³*Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities – 2018* (Förenta nationernas publikation, 2019), s. 155–158.

⁴Se Internationella arbetsorganisationen (ILO) Global Business and Disability Network och Fundación ONCE, ”Making the future of work inclusive of persons with disabilities”, 21 november 2019.

innefattande skydd mot trakasserier, och, i artikel 27.1 c, den kollektiva dimensionen av rätten till arbete och för personer med funktionsnedsättning att utöva sina arbetsrättsliga och fackliga rättigheter på lika villkor som andra.⁵ Syftet med denna allmänna kommentar är att ge en bred översikt av konventionsstaternas skyldigheter enligt artikel 27, med hänsyn till det ömsesidiga beroendet mellan de bestämmelser om rätten till arbete som anges i den artikeln och samverkan mellan rätten till arbete och sysselsättning och bestämmelserna i andra artiklar i konventionen.

II. Människorättsmodellen av funktionsnedsättning

7. Kommittén har konsekvent uttryckt sin oro över att konventionsstaternas lagstiftning och politik fortfarande avspeglar ett ableistiskt synsätt gentemot funktionsnedsättning genom välgörenhetsbaserade och/eller medicinska modeller, trots att de inte är förenliga med konventionen.⁶ Enligt sådana tankesätt erkänns personer med funktionsnedsättning inte som rättssubjekt och rättighetsbärare utan ”reduceras” i stället till sin funktionsnedsättning.⁷ Diskriminerande behandling eller särbehandling och exkludering av personer med funktionsnedsättningar ses som norm och legitimeras av en medicinsk syn på funktionsnedsättning som en oförmåga. Sådana ableistiska synsätt hindrar konventionsstaterna från att avskaffa kvarvarande hinder, framför allt stereotypa uppfattningar och stigman kring funktionsnedsättning som hindrar personer med funktionsnedsättning från att arbeta på lika villkor som andra.

8. För att förverkliga de rättigheter som anges i konventionen behöver konventionsstaterna tillämpa människorättsmodellen av funktionshinder. I sin allmänna kommentar nr 6 (2018) om jämlikhet och icke-diskriminering beskriver kommittén människorättsmodellen av funktionshinder, där det erkänns att funktionshinder är en social konstruktion, att funktionsnedsättningar är en värderad aspekt av mänsklig mångfald och värdighet och att funktionsnedsättning inte får uppfattas som en legitim grund att neka eller begränsa människors rättigheter. Där erkänns att funktionshinder är ett av flera lager i en persons identitet, vilket betyder att politiken och lagstiftningen måste ta hänsyn till mångfalden hos personer med funktionsnedsättning.

⁵Artikel 27.1, rubriken och punkt 1 b och c är direkt relaterade till tre ömsesidigt beroende artiklar i den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, nämligen artiklarna 6, 7 och 8. Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter har utfärdat allmänna kommentarer om artiklarna 6 och 7 i konventionen.

⁶ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), paragraf 2.

⁷ Idib., paragraf 8

Mänskliga rättigheter är ömsesidigt beroende av varandra, sammanhängande och odelbara.

III. Normativt innehåll

9. Rätten till arbete är en grundläggande mänsklig rättighet och en avgörande del av den mänskliga värdigheten. I den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna erkänns rätten till arbete i artikel 23. I tillägg till den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, täcks rätten till arbete i artikel 8.1, 8.2 och 8.3 a i den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter, artikel 5 e i och ii i den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, artikel 11 i konventionen om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor, artikel 32 i konventionen om barnets rättigheter och artiklarna 25, 26, 40, 52 och 54 i den internationella konventionen om skydd för alla migrerande arbetare och deras familjemedlemmar. På samma sätt fastställde FN:s generalförsamling rätten till arbete i deklarationen om sociala framsteg och utveckling (artikel 6) i sin resolution 2542 (XXIV) av den 11 december 1969.

10. Flera regionala instrument innehåller bestämmelser om rätten till arbete – däribland den europeiska sociala stadgan från 1961 (del II, artiklarna 1–10) och den europeiska sociala stadgan (reviderad) från 1996 (del II, artiklarna 1–10), den afrikanska stadgan om mänskliga rättigheter och folkens rättigheter (artikel 15) och tilläggsprotokollet till den amerikanska konventionen om de mänskliga rättigheterna på det ekonomiska, sociala och kulturella området (artiklarna 6–8) – och bekräftar principen att respekten för rätten till arbete ålägger konventionsstaterna att vidta åtgärder för att uppnå full sysselsättning.

11. Internationella arbetsorganisationen (ILO) har identifierat ett antal grundläggande konventioner om rättigheter i arbetslivet.⁸ De ämnen som omfattas betraktas som grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet och innefattar föreningsfrihet och faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar, avskaffande av alla former av tvångsarbete eller annat påtvingat arbete, faktiskt avskaffande av barnarbete och avskaffande av diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

A. Rätten till arbete på lika villkor som för andra, inklusive rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig (artikel 27.1, inledningen)

12. I artikel 27.1 i konventionen erkänner konventionsstaterna rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra, inklusive rätten

⁸ Se <https://svenskailo-kommitten.se/ilo-konventioner-3/>

att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Detta avspeglar rättspraxis hos kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, som beskriver principen om jämlikhet i samband med arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning och som anser att allas rätt att tjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete inte har förverkligats om det enda reella alternativ som finns för personer med funktionsnedsättning är att arbeta i segregerade miljöer.⁹ Kommittén anser också att personer med funktionsnedsättning inte bör segregeras i skyddade verkstäder.¹⁰ När artikel 27.1 uttryckligen identifierar dessa rättigheter för personer med funktionsnedsättning visas tydligt att segregerade arbetsplatser inte är förenliga med dessa.

13. Trots vissa framsteg är bristen på tillträde till den öppna arbetsmarknaden och segregation fortfarande de största utmaningarna för personer med funktionsnedsättning. I ILO:s konvention angående sysselsättningspolitik, 1964 (nr 122) hänvisas till ”full, produktiv och fritt vald sysselsättning” och konventionsstaternas skyldighet att skapa förutsättningar för full sysselsättning kopplas till deras skyldighet att säkerställa att det inte förekommer tvångsarbete.

14. Kommittén konstaterar att segregerad sysselsättning, som skyddade verkstäder, innefattar en rad olika metoder och erfarenheter som har åtminstone några av följande kännetecken:

- a) Personer med funktionsnedsättning är exkluderade från sysselsättning som är öppen, inkluderande och tillgänglig.
- b) Sysselsättningen organiseras kring vissa specifika aktiviteter som personer med funktionsnedsättning bedöms kunna utföra.
- c) De medicinska och rehabiliterande synsätten på funktionsnedsättning fokuseras och betonas.
- d) Övergång till den öppna arbetsmarknaden främjas inte på ett effektivt sätt.
- e) Personer med funktionsnedsättning får inte likvärdig ersättning för arbete av samma värde.
- f) Personer med funktionsnedsättning får inte ersättning för sitt arbete på lika villkor som andra.

⁹ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 5 (1994), paragraf 21.

¹⁰ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), paragraf 47 c.

g) Personer med funktionsnedsättning har ofta inte regelrätta anställningsavtal och omfattas därför inte av socialförsäkringssystem.

15. Segregerad sysselsättning, till exempel skyddade verkstäder, för personer med funktionsnedsättning ska inte betraktas som en åtgärd för att gradvis förverkliga rätten till arbete, som endast kan påvisas genom fritt valt eller antaget arbete på en arbetsmarknad som är öppen och främjar integration. Sysselsättningsåtgärder som förvaltas och leds av personer med funktionsnedsättning, inklusive sådana som ägs gemensamt och är demokratiskt kontrollerade, behöver inte betraktas som segregerad sysselsättning om de erbjuder rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor på lika villkor som för andra.

B. Förbud mot diskriminering på grund av funktionsnedsättning (artikel 27.1 a)

16. Icke-diskriminering och jämlikhet, enligt artikel 27, är centrala skyldigheter som även omfattar tredje parters agerande, till exempel inom näringslivet,¹¹ och ska tillämpas i alla delar av arbetslivet, vilket innefattar rekrytering, anställning och sysselsättning, fortsatt anställning, utbildningsprogram och karriärutveckling, och även att leta och ansöka om anställning och lämna en anställning. Kommittén har i sin rättspraxis konstaterat att för att uppnå faktisk jämlikhet i den mening som avses i konventionen måste konventionsstaterna säkerställa att det inte finns någon diskriminering på grund av funktionsnedsättning i samband med arbete och sysselsättning.¹² Internationell människorättspraxis identifierar ett antal huvudsakliga former av diskriminering som kan förekomma var och en för sig eller tillsammans: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, vägran att göra skäliga åtgärder, trakasserier och diskriminering på grund av anknytning.

17. Direkt diskriminering uppstår när personer med funktionsnedsättning behandlas ogynnsamt i en jämförbar situation på grund av skäl som hänger samman med deras funktionsnedsättning. Ett exempel är en arbetsgivare inom offentlig sektor som inte överväger att anställa en person med funktionsnedsättning på grund av ett antagande om att personen med funktionsnedsättning inte kommer att kunna utföra arbetsuppgifterna.¹³

18. Med indirekt diskriminering avses tillämpningen av lagar, politik eller praxis som verkar neutrala men som påverkar personer med funktionsnedsättning negativt. Detta sker när en möjlighet exkluderar personer med funktionsnedsättning på grund av att möjlighetens utformning inte tar hänsyn till

¹¹ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 24 (2017), paragraf 7.

¹² Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), paragraf 67.

¹³ Ibid., paragraf 18 a.

deras situation och att de därför inte kan dra nytta av möjligheten i sig. Om till exempel det enda sättet att komma in i en byggnad för en anställningsintervju är att ta sig upp för en trappa kommer kandidater som använder rullstol att hamna i en ojämlig situation eftersom de inte kommer att kunna ta sig in i byggnaden.¹⁴Förbudet mot indirekt diskriminering medför en fortlöpande skyldighet att skapa tillgänglighet genom universell utformning i alla sammanhang.

19. Vägran att vidta skäligen åtgärder sker när nödvändiga och lämpliga individanpassade ändringar, justeringar och stöd (som inte innebär en oproportionerlig och omotiverad börda) inte genomförs. Skäligen åtgärder är sådana ändringar, justeringar och stöd som behövs för att säkerställa lika åtnjutande eller utövande av en mänsklig rättighet eller grundläggande frihet.¹⁵ En arbetstagare inom offentlig sektor som har en synnedsättning och som inte får lämplig utrustning för att utföra sina tilldelade arbetsuppgifter, till exempel ett datorprogram som förstör text på en datorskärm, har nekats skäligen åtgärder. Andra exempel på skäligen åtgärder kan vara att göra information tillgänglig för personen med funktionsnedsättning, modifiera utrustning, göra det möjligt att arbeta hemifrån, se till att det finns en tolk på möten, omorganisera aktiviteter, planera om arbete eller tillhandahålla stödpersonal.¹⁶ För att omfattas av begreppet skäligen åtgärder måste ändringarna förhandlas med den enskilda personen. Skyldigheten att tillhandahålla skäligen åtgärder gäller från och med att en begäran om sådana åtgärder har tagits emot eller behovet blir uppenbart.¹⁷ Kommittén betonar att skyldigheter avseende skäligen åtgärder skiljer sig åt från skyldigheter avseende tillgänglighet som följer av förbudet mot indirekt diskriminering och fastställs i artiklarna 4 och 9. Båda syftar till att garantera tillgänglighet, men skyldigheten att tillhandahålla tillgänglighet genom universell utformning eller hjälpmedel är en skyldighet som är inbyggd i system och processer utan hänsyn till behoven hos en viss person med funktionsnedsättning, till exempel att ha tillträde till en byggnad på lika villkor som för andra.¹⁸ Skyldigheten att vidta skäligen åtgärder gäller från och med att en person med funktionsnedsättning vill utöva sina rättigheter eller begär tillgång i otillgängliga situationer eller miljöer.¹⁹

20. Trakasserier är en form av diskriminering där oönskat beteende relaterat till funktionsnedsättning eller andra förbjudna grunder utövas i syfte eller med effekten att kränka en persons värdighet och skapa en hotfull, fientlig,

¹⁴ Ibid., paragraf 18 b.

¹⁵ Ibid., paragraf 18 c.

¹⁶ Ibid., paragraf 23.

¹⁷ Ibid., paragraf 24 b.

¹⁸ Ibid., paragraf 24 a.

¹⁹ Ibid., paragraf 24 b.

nedsättande, förnedrande eller kränkande miljö.²⁰ Enligt ILO:s konvention om våld och trakasserier, 2019 (nr 190) avses med begreppet våld och trakasserier i arbetslivet ett spektrum av oacceptabla beteenden och handlingar i arbetslivet, eller hot om sådana, oberoende av om de inträffar en gång eller upprepade gånger, som syftar till, resulterar i eller kan resultera i fysisk, psykologisk, sexuell eller ekonomisk skada, och som inbegriper könsbaserat våld och könsbaserade trakasserier.

21. Diskriminering genom anknytning kan uppstå när familjemedlemmar eller en person som förknippas med en person med funktionsnedsättning diskrimineras på arbetsplatsen på grund av detta förhållande och förnekandet av personens rättigheter direkt eller indirekt påverkar livet för personer med funktionsnedsättning.²¹

22. Personer med funktionsnedsättning drabbas ofta i oproportionerligt hög grad av flerfaldig och intersektionell diskriminering. Mångfalden bland personer med funktionsnedsättning innebär att de möter olika hinder i förverkligandet av rätten till arbete och följa olika vägar till sysselsättning under hela sitt arbetsliv. Flerfaldig diskriminering uppstår när en person utsätts för diskriminering på två eller flera grunder, vilket leder till en kombinerad och förvärrad diskriminering. diskriminering uppstår när flera olika grunder för diskriminering, samtidigt påverkar varandra på ett sätt som gör att det inte går att skilja dem åt²². Begreppen flerfaldig och intersektionell diskriminering avspeglar att enskilda personer inte upplever diskriminering som medlemmar av en homogen grupp utan som individer med flerdimensionella lager av identiteter, statusar och livsomständigheter. Samverkande lager av identitet omfattar ålder, ras^{öa2}, härkomst från ursprungsbefolkning, nationellt eller socialt ursprung, ställning som flykting, migrant eller asylsökande, politiska eller andra åsikter, religion, kön, sexuell läggning och könsidentitet.

23. Dessa begrepp bekräftar individernas upplevelser och erfarenheter av det förstärkta missgynnande som följer av intersektionellt och flerfaldigt verkande diskriminering.²³ Kommittén har tagit upp olika situationer med flerfaldig och intersektionell diskriminering. Kvinnor och personer med icke-normativa könsuttryck som har funktionsnedsättning möter en intersektion av köns- och funktionsnedsättningsrelaterade hinder i attityder, omständigheter och i arbetet i sig. Detta inkluderar de sammanslagna effekterna av flerfaldig diskriminering som

²⁰ Ibid., paragraf 18 d.

²¹ Se, till exempel, CRPD Bellini mot Italien, meddelande nr 51/2018 (2022), paragraf 6.8.

²² Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 3 (2016), paragraf 4 c.

²³ Ibid., paragraf 16.

begränsar möjligheterna till arbete, påverkar deras rätt till lika lön och ökar risken för våld och trakasserier på arbetsplatser. På liknande sätt samverkar funktionsnedsättnings- och åldersrelaterad diskriminering som innebär att unga och äldre personer med funktionsnedsättning kan ställas inför väsentligen olika utmaningar när det gäller att förverkliga rätten till arbete.

C. Rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor på lika villkor som för andra (artikel 27.1 b)

24. Artikel 27.1 b handlar om skyddet för rätten för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, vilket innefattar

- a) Lika möjligheter och lika ersättning för arbete av lika värde,
- b) Trygga och sunda arbetsförhållanden, innefattande skydd mot trakasserier,
- c) lösning av klagomål.

25. Rätten för personer med funktionsnedsättning till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor är en naturlig följd av rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete. Den är en viktig komponent i andra rättigheter som stadfästs i konventionen, till exempel fackliga rättigheter (artikel 27.1 c), och åtnjutandet av den är en förutsättning för och ett resultat av åtnjutandet av andra rättigheter enligt konventionen, till exempel rätten till en tillfredsställande levnadsstandard (artikel 28) genom anständig ersättning.²⁴

26. Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor är en rätt för alla arbetstagare med funktionsnedsättning i alla situationer, oavsett funktionsnedsättning, kön, ålder, kulturell eller språklig bakgrund eller migrantstatus, och oavsett om personen är anställd i den formella eller informella sektorn, egenföretagare eller anställd inom jordbrukssektorn eller i landsbygdsområden eller avlägsna områden.²⁵ Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor kräver dessutom att betalning under lägsta lönen på grund av funktionsnedsättningen inte kan motiveras under några omständigheter.

27. Rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor för personer med funktionsnedsättning innefattar de förmåner och skydd som andra arbetstagare åtnjuter, till exempel

²⁴ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), paragraf 47 c.

²⁵ Ibid., paragraf 5.

pensionsförsäkring, sjukfrånvaro, tjänstledighet, föräldraledighet, befordran, vila, fritid och regelbunden betald semester.²⁶

28. Arbetstagare med funktionsnedsättning har rätt att få lika lön som arbetstagare utan funktionsnedsättning när de utför samma eller jämförbart arbetsuppgifter. Ersättningen bör också vara lika även när de utför ett helt annat arbete, men som har lika värde. Konventionsstaterna bör se till att arbetsplatser som är på väg att avskaffa segregerad sysselsättning inte undantas från kravet på att betala lika ersättning för arbete av lika värde.

29. Rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö innefattar kravet på en sammanhållen nationell arbetsmiljöpolic som även omfattar arbetstagare med funktionsnedsättning. Syftet med en sådan politik är att förebygga olyckor och skador som orsakas av, har samband med eller sker under arbetet. Politiken bör omfatta skydd för alla arbetstagare inklusive de med funktionsnedsättning och även innefatta de som har kort- eller långfristiga avtal, arbetar deltid, är lärlingar, egenföretagare, migrantarbetare eller anställda i den informella sektorn. Organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning bör delta i utformningen, genomförandet och översynen av den nationella politiken för att säkerställa att den nationella politiken inte möjliggör diskriminering.

30. Som kommittén har noterat i sin rättspraxis omfattar skyddet mot trakasserier i samband med arbete och sysselsättning alla delar av arbetslivet och kräver effektiva rättsmedel genom införande och verkställande av specifik och heltäckande lagstiftning mot diskriminering.²⁷ Lagstiftningen bör åtföljas av lämpliga och effektiva rättsmedel och sanktioner avseende diskriminering i civilrättsliga, förvaltningsrättsliga och straffrättsliga förfaranden. Enskilda rättsmedel bör åtföljas av ändamålsenliga förändringar på arbetsplatsen för att förhindra framtida överträdelser.

D. Arbetsrättsliga och fackliga rättigheter (artikel 27.1 c)

31. Fackliga rättigheter, föreningsfrihet och strejkrätten är avgörande medel för att införa, bibehålla och försvara rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Fackföreningar bör ta in, godta och möjliggöra fullständig och meningsfull delaktighet för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra. Fackföreningar bör spela en viktig roll för att försvara rätten för personer med funktionsnedsättning att arbeta, inbegripet personer med funktionsnedsättning som fortfarande arbetar inom segregerad sysselsättning. Konventionsstaterna är skyldiga att respektera och skydda det arbetet som bedrivs av

²⁶ Se kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), för en mer detaljerad beskrivning.

²⁷ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), paragraf 22.

människorättsaktivister och andra medlemmar i civilsamhället, i synnerhet fackföreningar, som hjälper personer med funktionsnedsättning och andra marginaliserade personer och grupper i förverkligandet av rätten till arbete.²⁸

32. För att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning krävs att fackföreningar och andra representativa organisationer som skyddar och främjar rättigheter för arbetstagare med funktionsnedsättning deltar aktivt i fastställandet av prioriteringar, beslutsfattande, planering, genomförande och utvärdering av strategier.

33. Generell arbetslagstiftning bör innefatta ett uttryckligt förbud mot diskriminering på grundval av funktionsnedsättning och ett ansvar för att säkerställa att fackligt anslutna arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmarknadsinstitutioner är fullt medvetna om frågorna om jämlikhet och icke-diskriminering i samband med arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

34. Kollektivavtal bör förbjuda diskriminering på grund av funktionsnedsättning. I de fall de närmare fastställer arbetsvillkor måste avtalen innehålla en mekanism som gör det möjligt för arbetstagare att begära skäligen åtgärder.

E. Tillgång till arbets- och yrkesvägledning, arbetsförmedling och yrkesutbildning (artikel 27.1 d)

35. Icke-diskriminerande tillgång till offentlig och privat allmän teknisk vägledning och yrkesvägledning, yrkesutbildning och arbetsförmedling på lika villkor som andra är nödvändig för att förverkliga rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.²⁹ Att personer med funktionsnedsättning deltar i allmänna tjänster främjar icke-segregerade tjänster och tillgången för personer med funktionsnedsättning till öppna sysselsättnings- och yrkesutbildningstjänster.³⁰ Dessa tjänster kan vara lämpliga för inträde på arbetsmarknaden, under en anställning och för övergångar mellan befattningar. Konventionsstaterna bör vidta åtgärder för att säkerställa certifiering av förmågor och färdigheter på lika villkor som andra, uttrycklig inkludering av personer med funktionsnedsättning i lagstiftning som rör yrkesutbildning, uttryckliga hänvisningar till personer med funktionsnedsättning i allmän politik som reglerar yrkesutbildning, tillgänglighet i fråga om lokaler, information och material,

²⁸ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), paragraf 51.

²⁹ Se den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, artikel 6 och ILO:s konvention om yrkesinriktad rehabilitering och arbete (personer med handikapp), 1983 (nr 159).

³⁰ Se CRPD/C/2/3, bilagan.

tillhandahållande av yrkesutbildning om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och finansiering för skäliga åtgärder. Yrkes- och arbetsförberedelser, yrkesutbildning och andra tjänster bör tillhandahållas på ett tillgängligt och inkluderande sätt, inbegripet ekonomiskt stöd för deltagande.

F. Främja möjligheter till anställning och befordran (artikel 27.1 e)

36. Konventionsstaterna bör säkerställa att personer med funktionsnedsättning har reella möjligheter till karriärsutveckling, oavsett anställningsform.³¹ Utvecklingsmöjligheter innefattar omskolning och kompetensutveckling, utbildning, livslångt lärande och mentorskapsprogram.

37. Alla arbetstagare med funktionsnedsättning har rätt att på lika villkor som andra övervägas för befordran genom rättvisa, meritbaserade och öppna processer. Konventionsstaterna bör analysera de direkta och indirekta hinder för befordran som personer med funktionsnedsättning möter, särskilt kvinnor med funktionsnedsättning. Den yrkesutbildning som avses i artikel 27.1 d innefattar utbildning som arbetstagare med funktionsnedsättning genomför för att gå vidare i sin karriär. Kurser måste vara tillgängliga och arbetstagare måste kunna begära skäliga åtgärder.

G. Främja möjligheterna till egenföretagande, företagande och kooperativ (artikel 27.1 f)

38. Personer med funktionsnedsättning har rätt att fritt välja sitt arbete, oavsett om de vill vara egenföretagare, starta eget företag eller arbeta i ett kooperativ. Konventionsstaterna bör vidta målinriktade åtgärder för att skydda och stötta personer med funktionsnedsättning i den informella ekonomin, främja och påskynda deras övergång till den formella ekonomin och förhindra att arbete i den formella ekonomin blir informellt.³²

39. För att främja tillfällen till arbete som är fritt valt krävs tillgänglig information om företagande, mikroföretag, små och medelstora företag och andra former av affärsmodeller och ekonomiska enheter, till exempel kooperativ.³³ Icke-diskriminerande tillgång till företagstjänster, marknader, infrastruktur och teknik, arbetsmiljötjänster, finansiella tjänster, mentorskap och nätverksarbete behöver också tas i beaktande. Konventionsstaterna bör utforma och implementera ett sammanhängande politiskt ramverk som inkluderar personer med funktionsnedsättning och säkerställer samordning mellan olika förvaltningsnivåer

³¹ För ett exempel på där detta stöd inte tillhandahölls på ett meningsfullt sätt, se Gröninger m.fl. mot Tyskland (CRPD/C/D/2/2010).

³² Se ILO:s rekommendation om övergången från den informella till den formella ekonomin, 2015 (nr 204).

³³ Ibid., paragraf 11 g.

och samarbete mellan relevanta organ och myndigheter, som till exempel skattemyndigheter och institutioner för socialt skydd.³⁴

H. Anställning i den offentliga sektorn (artikel 27.1 g)

40. Bestämmelserna i övriga stycken i artikel 27 är tillämpliga i lika delar på både offentlig och privat sektor. När konventionsstaten är arbetsgivare bör den dock inta ett mer stringent förhållningssätt i fråga om integrering. Konventionsstaterna bör införa objektiva normer för anställning och befordran av personer med funktionsnedsättning baserat på meriter och åta sig att öka antalet arbetstagare med funktionsnedsättning. Vid behov bör särskilda åtgärder vidtas för att öka medvetenheten inom offentlig sektor, locka och rekrytera personer med funktionsnedsättning och ge stöd till offentligt anställda med funktionsnedsättning i syfte att spegla mångfalden i samhället och dra nytta av de erfarenheter som personer med funktionsnedsättning själva gjort.

41. Kommittén har rekommenderat konventionsstaterna att de i en satsning för att öka sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning inom offentlig sektor ska utveckla och genomföra åtgärder för positiv särbehandling, till exempel genom att anslå öronmärkta medel för att främja anställning av personer med funktionsnedsättning i den offentliga och privata sektorn, inklusive yrkesutbildningsprogram.³⁵ Ytterligare åtgärder innefattar kvoter – ett krav på att ha minst en viss andel personer med funktionsnedsättning som anställda – eller mål [icke obligatoriska mål]. Alla åtgärder bör åtföljas av ett krav på årlig rapportering om offentliga myndigheters efterlevnad.

I. Främja anställning av personer med funktionsnedsättning inom den privata sektorn, vilka kan omfatta program för positiv särbehandling (artikel 27.1 h)

42. Kommittén har rekommenderat konventionsstaterna strategier för att öka sysselsättningen av personer med funktionsnedsättning i offentlig sektor, som är lika tillämpliga på den privata sektorn. Det kan krävas särskilda åtgärder för positiv särbehandling, till exempel kvoter för att öka anställningen av personer med funktionsnedsättning i den privata sektorn. Samtidigt är kvoter inte tillräckliga för att främja anställning av personer med funktionsnedsättning och kan möta motstånd hos personer med funktionsnedsättning om systemet är inriktat på funktionsnedsättning snarare än på förmåga. Kvoter väcker också frågor om konfidentialitet. Andra åtgärder för positiv särbehandling innefattar åtgärder för offentlig upphandling, till exempel upphandlingsprocesser som ger fördelar för företag som ägs av personer med funktionsnedsättning eller som sysselsätter personer med funktionsnedsättning, och fördelning av särskilt avsatta medel för

³⁴ Ibid., paragraf 12.

³⁵ Till exempel CRPD/C/CAN/CO/1, paragraf 48 c; CRPD/C/GTM/CO/1, paragraf 63; CRPD/C/JOR/CO/1, paragraf 50 c; och CRPD/C/URY/CO/1, paragraferna 57–58.

att främja anställning av personer med funktionsnedsättning, till exempel modifieringar av arbetsmiljön, stöd till lärlingslön, sänkta arbetsgivaravgifter och lönesubventioner.

43. Förmånliga inköpspolicyer (med förmånsrätt) som främjar eller stödjer segregerad anställning/segregerat arbete är inte åtgärder för positiv särbehandling som är förenliga med konventionen. Följande är exempel på åtgärder för positiv särbehandling som är förenliga med konventionen:

a) Säkerställa att arbetsgivare inte begränsar personer med funktionsnedsättning till vissa yrken, reserverade arbetsuppgifter eller särskilda anställningsenheter.

b) Säkerställa att arbetsgivare inte inskränker personer med funktionsnedsättnings möjligheter till befordran och karriärsutveckling.

c) Vidta åtgärder för att se till att arbete som främjas inom ramen för dessa åtgärder inte utgör ”falsk” sysselsättning, där personer med funktionsnedsättning anställs av arbetsgivare men inte utför arbete eller inte har meningsfull sysselsättning på lika villkor som andra.

d) Införliva ett funktionsnedsättnings-, köns- och åldersperspektiv i organisationen som helhet.

44. Konventionsstaterna bör ha nära samråd med organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning när de utformar åtgärder för positiv särbehandling.³⁶ Sådana åtgärder i den privata sektorn kommer att vara som mest effektiva om de är en del av ett helhetsbaserat synsätt i konventionsstaterna för att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

J. Erbjudna skäliga anpassning på arbetsplatsen (artikel 27.1 i)

45. Skyldigheten att erbjuda skäliga anpassningar skiljer sig från skyldigheten att säkerställa tillgänglighet. Skäliga anpassningar^{öa3} innefattar att erbjuda särskilda förändringar, justeringar och stöd för att personer med funktionsnedsättning ska kunna uppfylla kraven i sina arbetsuppgifter på samma villkor som andra. Konventionsstaterna bör se till att tillhandahållande av skäliga åtgärder underlättas genom åtgärder och program som erbjuder tekniskt och ekonomiskt stöd till offentliga och privata arbetsgivare.

Som en del av sin skyldighet avseende tillgänglighet behöver offentliga och privata arbetsgivare säkerställa att de har en tydlig, tillgänglig och snabb process för att hantera behovet av skäliga åtgärder. Om ett hinder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna integreras fullt ut upptäcks av en individ eller

³⁶ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), paragraf 29.

arbetsgivare måste följande åtgärder vidtas. Om arbetsgivaren inte genomför detta innebär det att den underlåter att vidta skäligen åtgärder

a) Arbetsgivaren arbetar med personen för att identifiera möjliga lösningar i syfte att undanröja eller undvika hindret, inbegripet den lösning som föredras av personen med funktionsnedsättning.

b) Arbetsgivaren implementerar den lösningen som individen föredrar, förutsatt att detta inte skulle innebära en omotiverad börda. Om så är fallet bör arbetsgivaren genomföra en annan identifierad lösning som inte innebär en omotiverad börda, eller genomföra den föredragna lösningen i så stor utsträckning som möjligt utan att den omotiverade bördan uppstår.

K. Främja arbetserfarenhet på den öppna arbetsmarknaden (artikel 27.1 j)

46. Arbetserfarenhet på den öppna arbetsmarknaden kan främjas genom praktikplatser, program för lärande på arbetsplatsen, stipendier och ekonomiska incitament för företag, såsom lärlingsplatser och andra program för arbetsplatsbaserat lärande. Arbetserfarenhet är inte bara avgörande för att utveckla färdigheter hos personer med funktionsnedsättning utan är också en möjlighet att förändra anställningsvillkor och skapa kontakter och förståelse hos arbetsgivare.

47. Personer med funktionsnedsättning löper särskilt stor risk för olämplig användning av oavlönade praktikplatser, utbildningsprogram och frivilligt arbete som påverkar anställningstryggheten och karriärsutsikterna negativt. Unga med funktionsnedsättning är särskilt sårbara i detta avseende. Konventionsstaterna bör tydligt reglera och övervaka situationen för personer med funktionsnedsättning inom ramen för sådana program.

L. Främja program avseende yrkesinriktad och yrkesmässig rehabilitering, bibehållande i arbete och återinträde i arbete (artikel 27.1 k)

48. Alla arbetstagare kan uppleva behov av att omskola sig, utveckla ny kompetens eller byta yrke. Program för att behålla arbete och återinträda i arbete för personer med funktionsnedsättning är en del av bredare insatser för att säkerställa en kontinuerlig utveckling av arbetskraften. Konventionsstaterna behöver säkerställa att personer med funktionsnedsättning får stöd för att kunna stanna kvar i arbete eller byta till nya roller om en ny funktionsnedsättning uppstår eller en befintlig funktionsnedsättning förvärras.³⁷

³⁷ Se J.M. mot Spanien (CRPD/C/23/D/37/2016) och V.F.C. mot Spanien (CRPD/C/21/D/34/2015), där kommittén konstaterade att konventionsstaten hade underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt konventionen genom att underlåta att säkerställa författarnas fortsatta anställning genom tilldelning av anpassade arbetsuppgifter.

49. När konventionsstaterna tillhandahåller rehabilitering bör de säkerställa att arbetstagare med funktionsnedsättning till följd av en olycka eller sjukdom och, i förekommande fall, personer i beroendeställning till dem, får tillräcklig ersättning, inklusive för kostnader för behandling, förlorade inkomster och andra kostnader, utöver tillgång till rehabiliteringstjänster.³⁸

50. Program för återinträde i arbete kan leda till att den berörda arbetstagaren fortsätter i samma roll, övergår till en annan roll hos samma arbetsgivare eller tar på sig en annan roll hos en annan arbetsgivare. Dessa program bör inte användas för att främja sysselsättning i segregerade arbetsmiljöer.

M.Slaveri eller trälldom och tvångsarbete eller annat påtvingat arbete (artikel 27.2)

51. Förbudet mot slaveri eller trälldom och tvångsarbete eller annat påtvingat arbete är centralt i den internationella människorättslagstiftningen. Personer med funktionsnedsättning, inklusive barn, löper större risk att uppleva situationer med slaveri eller trälldom, till exempel segregerad sysselsättning, bortförande och tvångsarbete.³⁹ Dessa situationer omfattar även skuldslaveri, människohandel, tiggeri, arbete i sweatshops^{öa4} eller på jordbruk och segregerad sysselsättning till låg lön eller helt utan betalning.

52. Konventionsstaterna bör utforma heltäckande åtgärder för att förebygga och utreda alla fall av slaveri, trälldom och tvångsarbete eller andra former av påtvingat arbete. Dessa åtgärder bör innefatta medvetandegörande program, informationskampanjer, bestämmelser i lagstiftning, klagomålsförfaranden, påföljdssystem, utredningsmekanismer och åtgärder för rättslig prövning och gottgörelse.

53. För att uppfylla sina skyldigheter enligt artikel 27.2 i konventionen bör konventionsstaterna vara uppmärksamma på rätten för personer med funktionsnedsättning till valfrihet, samtycke och frihet från tvång. Valfrihet måste tolkas mot bakgrund av den skada som arbetsförhållanden kan orsaka. I vissa fall kan de arbetsvillkor som erbjuds vara skadliga för hälsan och välbefinnandet hos personer med funktionsnedsättning av skäl som hänger samman med deras funktionsnedsättning. Dessa personer behöver skäliga åtgärder genom modifieringar av arbetsvillkor och meningsfullt socialt skydd samt annat stöd för att säkerställa att de inte tvingas utföra arbete mot sin vilja. I andra fall skadas personer med funktionsnedsättning genom diskriminering som orsakas av segregering, avsaknad av lika lön för likvärdigt arbete och begränsade möjligheter till fritt valt arbete på lika villkor som andra. Risken för tvång uppstår på grund av att personer med funktionsnedsättning ofta är mer sårbara i samhället, saknar

³⁸ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), paragraf 29.

³⁹ CRPD/C/BOL/CO/1, paragraferna 41–42.

meningsfulla alternativ och riskerar att hamna i beroendeställning på grund av vård- eller stödbehov. Denna risk måste beaktas för att kunna förstå om samtycke har getts eller ej. Även när samtycke har getts måste man överväga det bredare sammanhanget av exploatering eller tvång. Samtycke är inte tillräckligt för att visa att någon inte befinner sig i en situation av slaveri, trældom eller människohandel.

IV. Konventionsstaternas skyldigheter

A. Allmänna skyldigheter

54. Enligt artikel 4.2 i konventionen krävs att konventionsstaterna med avseende på ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter ska vidta åtgärder och till fullo utnyttja sina tillgängliga resurser och, där så behövs, inom ramen för internationellt samarbete, för att trygga att rättigheterna gradvis förverkligas i sin helhet. Den viktigaste allmänna skyldigheten för konventionsstaterna är därför att säkerställa att rätten till arbete gradvis förverkligas. Medvetna, konkreta och målinriktade steg måste tas mot detta mål inom en rimligt kort tid efter det att konventionen har trätt i kraft för den berörda konventionsstaten. Denna⁴⁰skyldighet är parallell med konventionsstaternas omedelbara skyldigheter, enligt artiklarna 4.1, 5 och 27, att säkerställa icke-diskriminering när det gäller rätten till arbete.

55. Rätten för alla personer med funktionsnedsättning att arbeta medför tre typer eller nivåer av skyldigheter för konventionsstaterna: skyldigheterna att respektera, skydda och uppfylla. Skyldigheten att uppfylla innehåller i sin tur skyldigheter att underlätta, tillhandahålla och främja.⁴¹ Skyldigheten att respektera ingår i artikel 4.1 d i konventionen, där konventionsstaten åläggs att avhålla sig från varje handling eller förfarande som är oförenligt med konventionen. Skyldigheten att skydda ingår i artikel 4.1 c och e, där konventionsstaten åläggs att ta hänsyn till skyddet och främjandet av de mänskliga rättigheterna för personer med

⁴⁰ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 3 (1990), paragraf 2.

⁴¹ I sina allmänna kommentarer nr 12 (1999) (paragraf 15) och nr 13 (1999) (paragraf 46) konstaterade kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter att skyldigheten att uppfylla innefattade både en skyldighet att underlätta och en skyldighet att tillhandahålla. I sin allmänna kommentar nr 14 (2000) (paragraf 33) införlivade den även en tredje skyldighet – skyldigheten att främja – i skyldigheten att uppfylla, på grund av vikten att främja hälsa i arbetet inom Världshälsoorganisationen med flera. Eftersom konventionens syfte enligt artikel 1 är att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning och att främja respekten för deras inneboende värde har skyldigheten att främja inkluderats i skyldigheten att uppfylla i den här allmänna kommentaren.

funktionsnedsättning i alla riktlinjer och program och att vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering på grund av funktionsnedsättning från tredje parters sida, inbegripet från enskilda företags sida. Skyldigheten att uppfylla ingår till exempel i artikel 4.1 f och g, där konventionsstaten åläggs att genomföra eller främja forskning och utveckling av universellt utformade produkter och tjänster och hjälpmedel innefattande ny teknik.

56. Det är inte tillåtet att vidta åtgärder som för utvecklingen bakåt i förhållande till någon av de rättigheter som omfattas av konventionen, inbegripet rätten till arbete. Om det avsiktligt vidtas åtgärder som för utvecklingen bakåt är det konventionsstaten som har bevisbördan för att visa att dessa åtgärder har vidtagits efter noggrant övervägande och att de är fullständigt rättfärdigade genom hänvisning till de samlade rättigheterna som föreskrivs i konventionen och i samband med användning av konventionsstatens alla tillgängliga resurser⁴² och att de inte påverkar personer med funktionsnedsättning i oproportionerlig omfattning.

57. Skyldigheten att respektera innebär att konventionsstaterna måste avstå från att direkt eller indirekt inskränka åtnjutandet av rätten till arbete, bland annat genom att avhålla sig från att neka eller begränsa lika tillgång till anständigt arbete för alla personer med funktionsnedsättning, avhålla sig från att undanta arbetsgivare från att betala avtalad lägstralön på grund av funktionsnedsättning och förbjuda tvångsarbete eller andra former av påtvingat arbete. Konventionsstaterna är bundna av skyldigheten att respektera rätten för kvinnor med funktionsnedsättning och unga med funktionsnedsättning att ha tillgång till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och är därför skyldiga att vidta åtgärder för att bekämpa flerfaldig och intersektionell diskriminering och att skapa lika möjligheter till befordran och lika ersättning för likvärdigt arbete. Konventionsstaternas eventuella bedömningar av arbetets ”värde” måste undvika stereotyper i fråga om personer med funktionsnedsättning, inklusive avseende deras kön, som skulle kunna undervärdera arbete som främst utförs av kvinnor med funktionsnedsättning.⁴³ Dessutom bör konventionsstaterna vidta omedelbara åtgärder för att avlägsna hinder i lagar, riktlinjer och program som förknippar funktionsnedsättning med ”arbetsoförmåga”. Framför allt bör åtgärder för att bedöma eller klassificera grad av funktionsnedsättning inte baseras på eller leda till begränsning av rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning.

58. Skyldigheten att skydda innebär att konventionsstaterna åläggs att vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering på grund av funktionsnedsättning från privata, icke-statliga aktörers sida, till exempel privata

⁴² Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 3 (1990), paragraf 9 och nr 14 (2000) paragraf 32.

⁴³ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), paragraf 47 a.

företag, fackföreningar och alla samhällsmedlemmar, för att förhindra att garantierna i artikel 27 inskränks.⁴⁴ Framför allt har konventionsstaterna en skyldighet att skydda personer med funktionsnedsättning mot de fyra huvudsakliga formerna av diskriminering i samband med arbete och sysselsättning: direkt, indirekt, vägran att tillhandahålla skäliga åtgärder och trakasserier. Dessa former av diskriminering kan förekomma var och en för sig eller samtidigt. Kommittén har i sin rättspraxis också rekommenderat bland annat följande åtgärder för att ta itu med flerfaldig och intersektionell diskriminering: anta lagstiftning, riktlinjer och program som uttryckligen erkänner flerfaldig och intersektionell diskriminering⁴⁵ för att säkerställa att klagomål om sådan diskriminering behandlas för att fastställa både ansvar och rättsmedel, fastställa en ram för insamling av relevanta data för att bekämpa den intersektionella diskriminering som kvinnor och flickor med funktionsnedsättning möter,⁴⁶ tillåta klagomål om diskriminering på mer än en grund, fastställa högre ersättningsnivåer för offer och införa strängare straff för förövare,⁴⁷ stärka antidiskrimineringslagar för att ta itu med intersektionell diskriminering,⁴⁸ granska ändamålsenligheten hos de strukturer som för närvarande används för att hantera intersektionell diskriminering och anta ändamålsenliga och specifika åtgärder för att förhindra intersektionella former av diskriminering av kvinnor och flickor,⁴⁹ och utveckla ramar för inkluderande, heltäckande och transparent deltagande för organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning, inbegripet de som upplever intersektionell diskriminering.⁵⁰

59. Slutligen innebär skyldigheten att uppfylla – som innefattar skyldigheterna att underlätta, tillhandahålla och främja – att konventionsstaterna åläggs att anta ändamålsenliga lagstiftningsrelaterade, administrativa, budgetrelaterade, rättsliga, främjande och andra åtgärder för att säkerställa att arbetsmiljöer är öppna, inkluderande och tillgängliga.

⁴⁴ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 3 (2016), paragraf 18; kommittén för de mänskliga rättigheterna allmän kommentar nr 18 (1989), paragraf 9, och nr 28 (2000), paragraf 31; kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 20 (2009), paragraf 11; kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor, allmän rekommendation nr 28 (2010), paragraf 9; kommittén för avskaffande av rasdiskriminering, allmän rekommendation nr 25 (2000), paragraferna 1–2.

⁴⁵ CRPD/C/BRA/CO/1, paragraf 13, och CRPD/C/MUS/CO/1, paragraferna 10 och 12.

⁴⁶ CRPD/C/CZE/CO/1, paragraf 14, och CRPD/C/DEU/CO/1, paragraf 16 b.

⁴⁷ CRPD/C/DNK/CO/1, paragraf 17.

⁴⁸ CRPD/C/AUS/CO/1, paragraf 15.

⁴⁹ CRPD/C/SWE/CO/1, paragraferna 12 och 14.

⁵⁰ CRPD/C/DEU/CO/1, paragraf 10.

60. För att uppfylla skyldigheten att underlätta rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning åläggs konventionsstaterna att vidta positiva åtgärder för att personer ska kunna genomföra teknisk utbildning och yrkesutbildning och få stöd i detta, och att genomföra planer för teknisk utbildning och yrkesutbildning för att underlätta tillgång till sysselsättning. Konventionsstaterna är också skyldiga att genomföra eller främja forskning och utveckling av och främja tillgång till och användning av ny teknik, innefattande informations- och kommunikationsteknik, hjälpmedel för rörelse, hjälpmedel och stödjande teknik, med prioritering av teknik till överkomligt pris.⁵¹

61. För att uppfylla skyldigheten att tillgodose rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning är konventionsstaterna skyldiga att erkänna denna rätt i nationella rättssystem och att införa en nationell politik och en detaljerad handlingsplan för att förverkliga den. Politiken och planen bör ges tillräckliga resurser för att öka deltagandet av personer med funktionsnedsättning, särskilt kvinnor med funktionsnedsättning, i arbete och sysselsättning. Konventionsstaterna är också skyldiga att tillhandahålla personer med funktionsnedsättning tillgänglig information om den nya teknik som har utvecklats i enlighet med skyldigheten att underlätta.

62. För att uppfylla skyldigheten att främja rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning bör konventionsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa lämpliga utbildnings-, informations-, och medvetandegörandekampanjer, inbegripet integrering av ett jämställdhetsperspektiv, i både privat och offentlig sektor. Medvetandegörandekampanjer bör inriktas på arbetsgivare och arbetstagare inom privat och offentlig sektor, rekryteringsbyråer och arbetsförmedlingar samt allmänheten och bör finnas på relevanta språk och i tillgängliga format för personer med funktionsnedsättning.

B. Centrala skyldigheter

63. Konventionsstaterna har en omedelbar central skyldighet att garantera fullgörande av åtminstone de minsta nödvändiga nivåerna för rätten till arbete och sysselsättning.⁵² I samband med artikel 27 innefattar denna centrala skyldighet en skyldighet att garantera icke-diskriminering och lika skydd av sysselsättning.⁵³

⁵¹ Konventionen, artikel 4.1 g.

⁵² Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 3 (1990), paragraf 10.

⁵³ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), paragraf 31.

64. I sin rättspraxis för artikel 5 i konventionen har kommittén angett de omedelbara åtgärder som konventionsstaterna är skyldiga att vidta för att uppnå faktisk jämlikhet och garantera icke-diskriminering på grund av funktionsnedsättning i samband med rätten till arbete och sysselsättning.⁵⁴ För att säkerställa skäliga åtgärder i enlighet med artiklarna 5.3 och 27.1 i och för att uppnå eller påskynda faktisk jämlikhet i arbetsmiljön i enlighet med artikel 5.4 bör konventionsstaterna göra följande:

- a) Underlätta avvecklingen av segregerade arbetsmiljöer för personer med funktionsnedsättning och stödja deras anställning på den öppna arbetsmarknaden och samtidigt också säkerställa att arbetstagarnas rättigheter omedelbart tillämpas i dessa miljöer.
- b) Främja rätten till ”supported employment”^{5a5}, inklusive rätt till arbetsbiträde på arbetsplatsen, handledning på jobbet och yrkesutbildningsprogram, skydda rättigheterna för arbetstagare med funktionsnedsättning och säkerställa rätten till fritt valt arbete.
- c) Säkerställa att personer med funktionsnedsättning inte får en lön som är lägre än avtalade lägsta lön och inte förlorar ekonomiska ersättningar till följd av funktionsnedsättning när de börjar arbeta.
- d) Uttryckligen erkänna vägran att tillhandahålla skäliga åtgärder som diskriminering och förbjuda flerfaldig och intersektionell diskriminering och trakasserier.
- e) Säkerställa korrekt övergång till och från anställning för personer med funktionshinder på ett icke-diskriminerande sätt och lika och faktisk tillgång till förmåner och rättigheter, såsom pensions- eller arbetslöshetsersättning. Sådana rättigheter får inte inskränkas genom exkludering från anställning vilket ytterligare förvärrar ett utanförskap.
- f) Främja arbete i inkluderande, tillgängliga, säkra och hälsosamma arbetsmiljöer i offentlig och privat sektor, inklusive tillgång till toalett.
- g) Säkerställa att personer med funktionsnedsättning har jämlika möjligheter i fråga om karriärutveckling genom regelbundna utvecklingssamtal med chefer och genom fastställda mål som ska uppnås inom ramen för en övergripande strategi.
- h) Säkerställa tillgång till kompetensutveckling, fortbildning och utbildning, inbegripet yrkesutbildning och kapacitetsuppbyggnad för anställda med funktionsnedsättning och erbjuda arbetsgivare, organisationer som företräder arbetstagare och arbetsgivare, fackföreningar och behöriga myndigheter

⁵⁴ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), paragraf 67.

utbildning i anställningsvillkor och skäliga åtgärder för personer med funktionsnedsättning.

i) Arbeta för universellt tillämpliga arbetsmiljöåtgärder för personer med funktionsnedsättning, inbegripet arbetsmiljöbestämmelser som är icke-diskriminerande och inkluderande för personer med funktionsnedsättning

j) Erkänna rätten för personer med funktionsnedsättning att ha tillgång och tillträde till fackföreningar och arbetstagarorganisationer.

65. Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter har också identifierat centrala skyldigheter när det gäller rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor.⁵⁵ Framför allt innebär detta att konventionsstaterna ska

a) inrätta ett omfattande system för att bekämpa könsdiskriminering på arbetsplatsen, bland annat vad gäller ersättningen,

b) Genom lagstiftning och i samråd med arbetsgivare och arbetstagare, deras representativa organisationer och andra relevanta partner, fastställa lägstralöner som är icke-diskriminerande och ovillkorliga och bestäms med hänsyn till relevanta ekonomiska faktorer och indexerade efter levnadskostnaderna för att garantera en godtagbar tillvaro för arbetstagare och deras familjer,

c) definiera och förbjuda trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, på arbetsplatsen genom lagstiftning, säkerställa lämpliga förfaranden och mekanismer för klagomål och inrätta straffrättsliga påföljder för sexuella trakasserier,

d) införa och upprätthålla miniminivåer för vila, fritid, skälig begränsning av arbetstiden, betald semester och helgdagar.

V. Förhållande till andra bestämmelser i konventionen

66. Artikel 5 i konventionen, om jämlikhet och icke-diskriminering, ålägger konventionsstaterna att främja jämlikhet och avskaffa diskriminering – direkt diskriminering, indirekt diskriminering, vägran att tillhandahålla skäliga åtgärder, trakasserier – i alla frågor som rör arbete, sysselsättning och arbetsliv. Kvinnor, personer med normbrytande könsuttryck, äldre och unga utsätts dessutom för en intersektion av köns-, ålders- och funktions-nedsättningsrelaterade hinder som begränsar möjligheterna till arbete, påverkar deras rätt till lika lön och ökar risken för våld och trakasserier på arbetsplatsen.

⁵⁵ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), paragraf 65.

67. Kvinnor med funktionsnedsättning (artikel 6) upplever flerfaldig och intersektionell diskriminering i sitt arbete, sin sysselsättning och under hela arbetslivet, vilket utgör hinder mot att delta på lika villkor på arbetsplatser. Exempel på sådana hinder är sexuella trakasserier, ojämlik lön, bristande möjligheter att söka upprättelse på grund av diskriminerande attityder som gör att deras anspråk avfärdas, samt fysiska hinder och informations- och kommunikationshinder.⁵⁶ Kvinnor med funktionsnedsättning löper också stor risk för att utnyttjas i den informella ekonomin och i oavlönat arbete, vilket i sin tur förvärrar ojämlikheten inom områden som ersättning, arbetsmiljö, vila, fritid och betald semester samt föräldraledighet.

68. Antalet barn med funktionsnedsättning (artikel 7) i världen beräknas till nästan 240 miljoner. Miljontals barn med eller utan funktionsnedsättning arbetar i hushåll eller med ofarliga sysslor med sina familjer, utan tillräcklig vila eller utbildning, under större delen av sin barndom.⁵⁷ Barn och ungdomar med funktionsnedsättning löper också större risk att utsättas för farligt barnarbete än barn utan funktionsnedsättning.

69. Det krävs kampanjer för medvetandegörande (artikel 8) med inriktning på allmänheten och den privata sektorn i fråga om personer med funktionsnedsättning för att bekämpa stereotypa uppfattningar, fördomar och skadliga sedvänjor med avseende på personer med funktionsnedsättning inom alla livets områden.

Detta innefattar kampanjer för att öka medvetenheten om stereotypa uppfattningar om att vissa personer med funktionsnedsättning sannolikt inte kommer att interagera med sina kolleger, kommer att vara mindre distraherade på arbetsplatsen och därför vara mer produktiva än sina medarbetare. Det kan handla om personer med autism, döva personer, blinda personer, personer med psykosocial funktionsnedsättning och andra sannolikt inte kommer att interagera med sina kolleger och kommer att vara mindre distraherade på arbetsplatsen och därför vara mer produktiva än sina medarbetare. Värdesystem som till exempel ableism, som ligger till grund för lagstiftning, riktlinjer och praxis som leder till ojämlikhet och diskriminering behöver identifieras och avskaffas.

70. Personer med funktionsnedsättning kan inte fullt ut utnyttja sin rätt till arbete och sysselsättning på lika villkor som för andra om det saknas tillgänglighet (artikel 9) och personlig rörlighet (artikel 20) i arbetslivet, på arbetsplatsen, i facklig verksamhet och genom tillgängliga allmänna kommunikationer samt stöd- och serviceinsatser för att ta sig till sina arbetsplatser. Kommunikationsmaterial

⁵⁶ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 3 (2016), paragraf 58.

⁵⁷ Kommittén för barnets rättigheter, allmän kommentar nr 17(2013), paragraf 29.

som rör arbete och sysselsättning måste vara tillgängliga genom teckenspråk, punktskrift, lättläst, tillgängliga elektroniska format, alternativ skrift samt alternativa och kompletterande former, medel och format för kommunikation.⁵⁸

71. Personer med funktionsnedsättning har rätt att i alla sammanhang bli erkända som personer i lagens mening (artikel 12) och åtnjuta rättskapacitet på lika villkor som andra i alla hänseenden. Detta innefattar utövandet av rättskapacitet under hela arbetslivet, särskilt när en anställning påbörjas (till exempel genom ett formellt avtal) och i fråga om tillgång till ekonomiska tjänster, lån och försäkringar. Att tillhandahålla stöd för utövande av rättskapacitet kan innefatta stöd för beslutsfattande.⁵⁹

72. Personer med funktionsnedsättning har rätt att ha tillgång till rättssystemet (artikel 13) på lika villkor som för andra när det gäller alla arbetsrättsliga områden, inbegripet lagar om förhållandet mellan arbetsmarknadens parter och krav på skadestånd relaterat till sysselsättning.

73. Personer med funktionsnedsättning har rätt till valfrihet, samtycke och frihet från tvång. Risken för tvång uppstår på grund av att personer med funktionsnedsättning utsätts för mer omfattande sociala och miljörelaterade hinder som leder till ökad sårbarhet, brist på meningsfulla alternativ och risk att hamna i beroendeställning på grund av vård- eller stödbehov (artikel 16). Det är avgörande att kunna förstå om samtycke har getts. Även när samtycke har getts måste det större sammanhanget med tvång, utnyttjande och meningsfulla alternativ tas i beaktande. Samtycke är inte tillräckligt för att visa att en person med funktionsnedsättning inte befinner sig i en situation av slaveri eller träldom. Barn med funktionsnedsättning är särskilt sårbara för att bli ekonomiskt utnyttjade, inbegripet barnarbete, narkotikahandel och tiggeri.⁶⁰ Unga med funktionsnedsättning riskerar också att utsättas för olämplig användning av oavlönade praktikplatser, utbildningsprogram och frivilligarbete.

74. Fritt valt arbete och fritt vald sysselsättning på lika villkor som för andra är grundläggande för att leva självständigt och vara delaktig i samhället (artikel 19). Det ger ekonomiskt oberoende, valfrihet, sociala kontakter, vänskap och identitet. För många personer med funktionsnedsättning är program och ekonomiskt stöd för tillhandahållande av personlig assistans avgörande för att säkerställa deras rätt till arbete.

⁵⁸ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 2 (2014), paragraf 41

⁵⁹ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 1 (2014).

⁶⁰ Kommittén för barnets rättigheter, allmän kommentar nr 9(2006, paragraf 75).

75. Respekt för privatlivet (artikel 22) är en viktig faktor i allas liv och kan ofta innefatta känsliga personliga frågor. Respekten för privatlivet för arbetstagare med funktionsnedsättning innebär att arbetsgivare måste inhämta samtycke från en arbetstagare med funktionsnedsättning innan information som är relaterad till funktionsnedsättning delges till medarbetare på personalavdelningen. Kravet på att skydda konfidentiell information gäller under hela arbetslivet och innefattar skydd mot användning av genetisk information som skulle kunna tyda på en möjlig predisposition för vissa funktionsnedsättningar.

76. Inkluderande utbildning (artikel 24) spelar en avgörande roll för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan utöva sin rätt till fritt valt arbete och fritt vald sysselsättning på lika villkor som för andra. Inkluderande utbildning av hög kvalitet förbereder personer med funktionsnedsättning för arbete och sysselsättning genom tillägnande av de kunskaper, färdigheter och det självförtroende som behövs för att delta på den öppna arbetsmarknaden.⁶¹ Emellertid är en tredjedel av alla barn som inte går i skolan barn med funktionsnedsättning. Många regeringar främjar inkluderande utbildning officiellt, men i praktiken är barn med funktionsnedsättning, framför allt flickor, antingen utestängda eller segregerade i särskilda skolor.⁶² Dessa faktorer kommer att ha negativ inverkan på rätten till fritt valt arbete och fritt vald sysselsättning på lika villkor som för andra. Övergången från gymnasie- eller högskoleutbildning till anställning måste uppmärksammas särskilt för att förverkliga rätten till arbete. Det är viktigt att säkerställa att vägar in till arbetsmarknaden främjas för personer med funktionsnedsättning och de inte styrs till segregerade arbetsmiljöer. Livslångt lärande är ett avgörande inslag för att säkerställa och värna en kontinuerlig karriärsutveckling för personer med funktionshinder.

77. Arbetsgivare har ett grundläggande ansvar för att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet (artikel 25). Heltäckande insatser och program för habilitering och rehabilitering (artikel 26) är avgörande för sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. När personer med funktionsnedsättning skadas i arbetet eller när en person förvärvar en funktionsnedsättning genom arbetet är det avgörande att rehabilitering och åtgärder för återgång till arbetet fullt ut respekterar personens val och preferenser och inte används för att främja sysselsättning i segregerade arbetsmiljöer.

78. Personer med funktionsnedsättning har rätt till social trygghet (artikel 28) för att täcka förlusten eller avsaknaden av inkomster på grund av oförmåga att få eller bibehålla fritt vald sysselsättning på lika villkor som andra. Det sociala

⁶¹ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 4 (2016), paragraf 56.

⁶² Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor, allmän rekommendation nr 36 (2017), paragraf 43 - 44.

trygghetssystemet måste garantera tillräckligt skydd för arbetslösa arbetstagare med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra. Detta sociala skydd omfattar deltidsarbetare, tillfälligt anställda, säsongsarbetare och egenföretagare med funktionsnedsättning och de som arbetar i den informella ekonomin. Förmånerna bör omfatta fortsatta utbetalningar av understöd tills det står klart att anställningen är varaktig och även täcka perioder av inkomstförluster när arbetstagare med funktionsnedsättning uppmanas att inte inställa sig på arbetet under en folkhälsokris eller ett annat nödläge.⁶³ När anställningen upphör bör utbetalningar av ekonomiskt understöd omedelbart återupptas. Utbetalningar av ekonomiska stöd som rör nödvändiga utgifter som är förknippade med funktionsnedsättningen bör bibehållas under anställning för att garantera sysselsättning på lika villkor som för andra. Det tillhandahållna stödet bör även omfatta primära omsorgsgivare (som till största delen är kvinnor) och släktingar som ger stöd eller vård till personer med funktionsnedsättning⁶⁴. Begrepp som ”arbetsförmåga” och ”arbetsförmåga” är inte delar som ingår i utformningen av system för social trygghet. De personliga omständigheter, behov och hinder som personer med funktionsnedsättning möter när de söker, behåller och återvänder till avlönat arbete,⁶⁵ är mångskiftande till sin karaktär och kräver flexibla system för social trygghet som kan ta hänsyn till enskilda personers situation.

79. Kollektivavtal är ett verktyg som är av grundläggande vikt för att formulera en sysselsättningspolitik.⁶⁶ Fackföreningsrelaterade rättigheter är tillämpliga på lika villkor för arbetstagare med funktionsnedsättning. Artikel 27. 1c läst tillsammans med artikel 29 betonar hur viktigt det är med rätten för personer med funktionsnedsättning att bilda egna organisationer. För att dessa organisationer effektivt ska kunna ”främja och tillvarata ekonomiska och sociala intressen” för personer med funktionsnedsättning bör de regelbundet konsulteras av statliga organ och andra i samband med alla frågor som påverkar dem. Det kan också vara nödvändigt att ge dem finansiellt stöd eller annat stöd för att garantera deras livskraft.⁶⁷

⁶³ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), paragraf 37.

⁶⁴ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 5 (1994), paragraf 28.

⁶⁵ CRPD/C/15/4 och CRPD/C/15/4/Corr.1, paragraf 102.

⁶⁶ Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), paragraf 39.

⁶⁷ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 7 (2018), kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 5 (1994), paragraf 26.

80. Insamling och analys av data (artikel 31), fördelade på grundval av funktionsnedsättning, för att identifiera alla former av diskriminering, inbegripet flerfaldig och intersektionell diskriminering, är nödvändig för att övervaka hindren för sysselsättning för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra. Information som bryts ned på ändamålsenligt sätt kommer också att identifiera de personer som arbetar i den informella ekonomin och hindren i samband med egenföretagande och företagande.

81. Internationellt samarbete (artikel 32) är avgörande för att främja nationella ansträngningar för att förverkliga rätten till arbete och för att uppnå målen för hållbar utveckling fram till 2030, särskilt delmål 8.5 – full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla, samt lika lön för likvärdigt arbete. Internationellt samarbete är också nödvändigt för att ta itu med den ojämlika tillgången till hjälpmedel i sammanhang med knappa resurser, om personer med funktionsnedsättning ska kunna delta på arbetsmarknaden på lika villkor som andra.

VI. Implementering på nationell nivå

82. För att garantera rätten till arbete och sysselsättning på lika villkor som andra bör konventionsstaterna implementera de åtgärder som beskrivs ovan i det normativa innehållet och skyldigheterna och de bör även vidta följande åtgärder för att säkerställa en fullständig implementering av artikel 27 i konventionen.

- a) Genomföra en omfattande studie för att undersöka ableismens inverkan på rätten för personer med funktionsnedsättning till fritt valt arbete och fritt vald sysselsättning på lika villkor som för andra.
- b) Genomföra studier av hinder för tillgång för personer med funktionsnedsättning till rätten till arbete, identifiera de särskilda köns- och åldersutmaningar som personer med funktionsnedsättning möter när det gäller att förverkliga denna rättighet och belysa innovativa metoder och lösningar som utvecklas ur skyddet och främjandet av rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning.
- c) I enlighet med artikel 4.3 i konventionen nära samråda med och aktivt involvera personer med funktionsnedsättning, däribland underrepresenterade grupper, genom de organisationer som företräder dem för att granska och harmonisera nationell lagstiftning, nationella riktlinjer och program för sysselsättning samt nationell praxis med konventionen, upphäva diskriminerande lagar och förordningar som är oförenliga med konventionen och avskaffa sedvänjor och beteenden som är diskriminerande mot personer med funktionsnedsättning. Konventionsstaterna bör i samråd med personer med funktionsnedsättning och organisationer som företräder dem utveckla en uppförandekod för anställning av personer med funktionsnedsättning som ska

fungera som en stegvis vägledning för att förhindra diskriminering mot personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen.

d) Säkerställa att denna granskning omfattar såväl offentlig som privat sektor och införlivar ett köns-, ålders och funktionsnedsättningsperspektiv i lagar, riktlinjer och program samt i implementeringen och utvärderingen av dessa.⁶⁸

Granskningen bör även omfatta: främjande av sysselsättning för unga; arbetsmiljöåtgärder, skydd mot våld, däribland könsbaserat våld, trakasserier och tvångsarbete; och övergång från den informella till den formella ekonomin.

e) Utveckla en nationell sysselsättningsstrategi och handlingsplan som inkluderar personer med funktionsnedsättning och som är utformad och granskad på grundval av en delaktighetsbaserad och transparent process och som omfattar metoder som till exempel indikatorer och riktmärken för att övervaka framstegen.

f) Säkerställa att skydd för och främjande av rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning integreras i framväxande arbets- och sysselsättningsområden, däribland: den digitala ekonomin; distansarbete; reglering av gig- och plattformsekonomierna; omställning till en grön ekonomi, och användning av artificiell intelligens i rekrytering och arbete.

g) Säkerställa att åtgärder för att skydda och främja rätten till arbete erkänner mångfalden bland personer med funktionsnedsättning, deras yrkeserfarenhet och kompetens.

h) Säkerställa att åtgärder vidtas för att eliminera utnyttjande av kvinnor, barn och personer med normbrytande könsuttryck med funktionsnedsättning i den formella och informella ekonomin och i oavlönat arbete. Detta innefattar att säkerställa rättigheter till föräldraledighet för alla; anta åtgärder för positiv särbehandling för att öka antalet kvinnor med funktionsnedsättning i den formella arbetssektorn, anta lagar och riktlinjer för att möjliggöra tillräckligt betald föräldraledighet och överkomlig, tillgänglig, lämplig barnomsorg av god kvalitet och socialt skydd som inte negativt påverkar personer med funktionsnedsättning som är gravida eller som måste ta ledigt för att uppfylla omsorgsskyldigheter, anta lagar och riktlinjer för att skydda alla barnarbetare från villkor som kränker deras rättigheter. Åtgärdena bör också innefatta lagar och riktlinjer för att säkerställa att arbetsgivare förhindrar och reagerar effektivt på könsbaserat våld och främjar ett paradigmskifte i samband med kulturella och sociala normer som bidrar till könsbaserat våld.

i) Skyndsamt fasa ut segregerad sysselsättning, inbegripet skyddade verkstäder, genom att anta konkreta handlingsplaner, med resurser, tidsplaner och övervakningsmekanismer som säkerställer övergången från segregerad

⁶⁸ CRPD/C/DNK/CO/1, paragraf 19.

sysselsättning till den öppna arbetsmarknaden. Dessa konkreta handlingsplaner kräver att konventionsstaterna:

ser över de lagar, riktlinjer, synsätt och antaganden som främjandet av skyddad sysselsättning har baserats på, prioriterar att ha ett nära samråd med och aktivt involvera personer med funktionsnedsättning och de organisationer som företräder dem i utformning, implementering och övervakning av omställningsprocesser.

j) Utveckla och genomföra program för medvetandegörande och stärkande av kompetens och arbetsförmåga, inbegripet utbildningar inom offentlig och privat sektor och i den informella ekonomin för att säkerställa efterlevnad av konventionen. Personer med funktionsnedsättning och de organisationer som företräder dem bör delta på ett meningsfullt sätt i utvecklingen och implementeringen av medvetandegörande och stärkande av arbetsförmåga.

k) Inrätta metoder för insamling av uppdelade data med en stark ram för begrepp och metoder baserad på mänskliga rättigheter i enlighet med Human Indicators: A Guide to Measurement and Implementation.⁶⁹ Ändamålsenligt uppdelade data kommer att göra det möjligt att förstå situationen för personer med funktionsnedsättning i och utanför sysselsättning, med särskild uppmärksamhet på relevansen och effektiviteten hos konventionsstaternas åtgärder för att främja sysselsättning i den formella ekonomin.

l) Inrätta tillgängliga och effektiva mekanismer för rättsmedel och säkerställa tillgång till rättslig prövning på samma villkor som för andra, för offer för diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Detta omfattar tillgång för alla personer med funktionsnedsättning till effektiva rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet effektiva och tillgängliga klagomålsmekanismer, och till lämplig och överkomlig rättshjälp av hög kvalitet.

m) Identifiera och stärka vägar till arbete för personer med funktionsnedsättning, bland annat genom jobbmatchningsmekanismer som skapar en bro mellan personer med funktionsnedsättning och arbetsgivare och utveckla särskilda mekanismer för inträde i sysselsättning i offentlig sektor.

n) Främja och stärka partnerskap och nätverk med flera intressenter för att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning. Detta innefattar användning av nätverk för att sammanföra arbetsgivare för att främja arbete för personer med funktionsnedsättning och samarbeta med organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning, inbegripet genom att systematiskt skicka information om lediga tjänster i offentlig och privat sektor till dessa organisationer. Konventionella byråer som främjar sysselsättning kan öka sin förmåga att stötta

⁶⁹ OHCHR (Geneve 2012). Se även CRPD/C/CZE/CO/1, paragraf 14.

personer med funktionsnedsättning genom partnerskap med organisationer som arbetar med rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

o) Främja rapportering från statliga och icke-statliga arbetsgivare om nivåerna och villkoren för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning, inklusive information om vidtagna åtgärder och resultat i fråga om befordringar för personer med funktionsnedsättning.

p) Främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, särskilt kvinnor med funktionsnedsättning,⁷⁰ inbegripet positiv särbehandling, som till exempel kvotmekanismer och mål, och vidta åtgärder för att minska risken för oavsiktliga negativa konsekvenser, som till exempel förstärkta stereotypa uppfattningar, begränsad efterlevnad och skapande av sysselsättningsmöjligheter för begränsade grupper av personer med funktionsnedsättning, framför allt:

säkerställa tydlig övervakning, transparens och rapportering, identifiera och förhindra arbetsmetoder som inte är förenliga med konventionen, inklusive segregering, stereotypa uppfattningar eller diskriminering, bedöma prestation och resultat, inbegripet kvaliteten i utfört arbete, huruvida arbetstagare med funktionsnedsättning begränsas till vissa befattningar eller typer av arbete, och huruvida endast vissa grupper av personer med funktionsnedsättning gynnas av sysselsättning, säkerställa lämpliga mekanismer för ansvar och verkställande, säkerställa att åtgärder för positiv särbehandling åtföljs av åtgärder för att hjälpa arbetsgivare att uppfylla dem.

Noteringar från översättningsprocessen (öa1 till öa6)

För att bevara samma nummerordning i notapparaten som det engelska originalet, ligger de noteringar som gjorts i översättningsprocessen samlade här.

[öa1]: Ableism, och olika avledningar av detta, används sällan på svenska och finns inte i Svenska akademins ordlista (SAOL) eller Nationalencyklopedin. I brist på bättre svenskt ord har vi ändå valt att använda detta begrepp, som är det som används i originaltexten. Norstedts engelska ordbok definierar ableism som ”duglighetsfilosofi” eller ”diskriminering av icke [mindre] arbetsföra”. Baksidan av ableism skulle kunna sägas vara ”funkofobi, vilket definieras som ”fördomar mot personer med funktionsnedsättning” i SAOL.

[öa2]: Ordet ras anses vanligen inte vara neutralt i en svensk kontext men det är det ord som används i konventionsöversättningar och därför används ordet även här. I den svenska diskrimineringslagen finns sju diskrimineringsgrunder: kön,

⁷⁰ CRPD/C/DNK/CO/1, paragraf 18.

könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

[öa3]: I den svenska konventionsöversättningen översätts "reasonable accommodation" med "skälig anpassning" på samma sätt som i rubrik J och paragraf 45. I de följande paragraferna används istället "skäliga åtgärder". Det är det begrepp som numer används i den svenska diskrimineringslagen. Viktigt är att tydliggöra att skäliga åtgärder enligt konventionen har en vidare betydelse än skäliga åtgärder för tillgänglighet inom ramen för diskrimineringsformen bristande tillgänglighet.

[öa4]: Ordet "Sweatshops" används vanligen inte på svenska. Istället används ibland ordet "lågloñefabrik". Vi har dock valt det engelska ordet eftersom "Sweatshops" förutom mycket låga löner, även inbegriper hårt, och ibland farligt, arbete samt dålig arbetsmiljö och sämre villkor.

[öa5]: "Supported employment" är ett vedertaget begrepp även på svenska. Det handlar om att på olika sätt stödja personer med funktionsnedsättning till och under arbete. Eftersom begreppet används av myndigheter i sin engelska form har vi valt att inte översätta det.

[öa6]: "Att leva självständigt" är en av flera möjliga översättningar av "living independently". Vi har valt att använda ordet "självständigt" då det är det ord som används i artikel 19 i den svenska översättningen av FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. En annan möjlig översättning är "att leva självbestämt". Utgångspunkten är att personer med funktionsnedsättning ges möjlighet till självbestämmande och personlig autonomi för att ha valfrihet i och kontroll över sina liv.

Allmän kommentar nr 8 om artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Översättning till svenska av Allmän kommentar nr 8 om artikel 27 i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Kommentaren är framtagen av FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Översättningen följer originalets struktur för att det ska gå att läsa dokumenten parallellt.

Myndigheten för delaktighet

Box 47082, 100 74 Stockholm

08-600 84 00

info@mfd.se

www.mfd.se