



Vammaisten henkilöiden
oikeuksien komitea

Yleiskommentti nro 8 (2022)

vammaisten henkilöiden

oikeudesta työhön ja

työllistymiseen

Komitean 27. istunnossaan
(15.8.-9.9.2022) hyväksymä.

Vastuuvapauslauseke:

Tämä on epävirallinen käännös Ihmisoikeuskeskuksen toimeksiantosta. Alkuperäinen englanninkielinen julkaisu "General comment no. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment" on luettavissa osoitteessa: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g22/518/57/pdf/g2251857.pdf>

Yhdistyneet kansakunnat (YK)
Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitea
CRPD/C/CG/8
27. istunto
15.8.-9.9.2022

Otsikko: Yleiskommentti nro 8 (2022) vammaisten henkilöiden oikeudesta työhön ja työllistymiseen
ISBN: 978-952-7117-79-8

Taitto: Joonas Tupala



**Vammaisten henkilöiden
oikeuksien komitea**

Yleiskommentti nro 8 (2022)

**vammaisten henkilöiden oikeudesta
työhön ja työllistymiseen**

Sisällysluettelo

I.	Johdanto.....	5
II.	Vammaisuuden ihmisoikeusmalli	9
III.	Normatiivinen sisältö.....	11
IV.	Sopimuspuolten velvoitteet.....	32
V.	Suhde yleissopimuksen muihin artikloihin.....	41
VI.	Täytäntöönpano kansallisella tasolla.....	49

I. Johdanto

1. Tämän yleiskommentin tarkoituksena on selventää sopimuspuolten velvoitteita, jotka koskevat yleissopimuksen 27 artiklassa vahvistettua oikeutta työhön ja työllistymiseen. Yleissopimuksessa vahvistetaan periaatteet ja normit, jotka koskevat vammaisten henkilöiden oikeutta työhön ja työllistymiseen, ja se tarjoaa sopimuspuolille pohjan kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisten sitoumusten täyttämiseksi. Tässä yhteydessä painotetaan erityisesti kestävän kehityksen tavoitetta 8.5 saavuttaa vuoteen 2030 mennessä täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, mukaan lukien vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä.
2. Oikeus työhön on perusoikeus ja olennaisen tärkeää muiden ihmisoikeuksien toteutumiselle. Se on myös erottamaton ja luonnollinen osa ihmisarvoa. Oikeus työhön edistää myös yksilöiden ja heidän perheidensä selviytymistä, ja sikäli kun työ on vapaasti valittu tai hyväksytty, heidän kehittymistään ja tunnustamistaan yhteisössä.¹ Oikeus työhön tunnustetaan useissa kansainvälisissä ja alueellisissa oikeudellisissa instrumenteissa. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (TSS-sopimus) 6 artiklassa tunnustetaan yleinen oikeus työhön ja kehitetään nimenomaisesti työnteko-oikeuden yksilöllistä ulottuvuutta tunnustamalla 7 artiklassa jokaisen oikeus nauttia oikeudenmukaisista, suotuisista ja erityisesti turvallisista työoloista. Työnteko-oikeuden kollektiivista ulottuvuutta käsitellään TSS-sopimuksen 8 artiklassa, jossa taataan kaikille henkilöille oikeus perustaa ammattiyhdistyk-

¹ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 18 (2005), kohta 1.

siä ja liittyä ammattiyhdistykseen valintansa mukaan sekä ammattiyhdistyksille oikeus toimia vapaasti. Komitea on tukeutunut tämän yleiskommentin laadinnassa omaan oikeuskäytäntöön sekä taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean ja muiden ihmisoikeussopimuksia valvovien elinten oikeuskäytäntöön.

- 3.** Merkityksellinen työ ja työllistyminen ovat olennaisen tärkeitä henkilön taloudellisen turvallisuuden, fyysisen ja psyykkisen terveyden, henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja identiteetin kannalta. Komitea on kuitenkin tietoinen siitä, että ableismina tunnettu arvojärjestelmä vaikuttaa haitallisesti monien vammaisten henkilöiden mahdollisuuksiin mielekkääseen työhön ja työllistymiseen. Ableismia ja sen vaikutuksia on kuvattu "arvojärjestelmäksi, joka pitää tiettyjä kehon ja mielen tyypillisiä piirteitä arvokkaan elämän kannalta välttämättöminä. Ulkonäön, toiminnallisuuden ja käyttäytymisen ahtaisiin normeihin perustuvissa ableistisissa ajattelutavoissa vammaisuutta pidetään epäonnena, joka johtaa kärsimykseen, epäedulliseen asemaan ja alentaa peruuttamattomasti ihmiselämän arvoa".² Vammaisuuden lääketieteellisiin ja hyväntekeväisyysmalleihin perustuva ableismi johtaa sosiaaliin ennakkoluuloihin, eriarvoisuuteen ja vammaisten syrjintään, sillä se pönkittää lainsäädäntöä, politiikka-toimia ja käytäntöjä, kuten eriytettyjä työpaikkoja - esimerkiksi suojatyöpajoja - ja voi johtaa epäviralliseen talouteen osallistumiseen tahdonvastaisesti.
- 4.** Vammaiset henkilöt kohtaavat esteitä työllistymiselleen ja mahdollisuudelleen käyttää oikeuttaan työhön ja työllistymiseen avoimilla työmarkkinoilla yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaiset henki-

² [A/HRC/43/41](#), kohta 9.

löt joutuvat kohtaamaan korkean työttömyysasteen, matalammat palkat, epävarmuutta ja heikommat työhönotto-olosuhteet sekä esteelliset ja saavuttamattomat työympäristöt, ja heidät nimitetään myös muita henkilöitä epätodennäköisemmin johtotehtäviin virallisissa työpaikoissa. Kaikki tällaiset esteet huonontavat etenkin vammaisten naisten asemaa. Vammaiset henkilöt ansaitsevat todennäköisemmin matalampaa palkkaa kuin muut henkilöt, ja he tekevät työtä todennäköisemmin haavoittuvassa asemassa epävirallisella sektorilla, itsenäisinä ammatinharjoittajina tai osa-aikatyössä.³ Tietoaineisto ja muu näyttö osoittavat, että nämä erot vaikuttavat vammaisiin henkilöihin erityisesti iän, sukupuolen, etnisen alkuperän ja asuinpaikan perusteella.

5. Talouden ja työmarkkinoiden muuttuvat olosuhteet luovat uusia haasteita ja mahdollisuuksia työnteko-oikeuden varmistamiselle. Uudet teknologiat, kuten tekoäly ja siirtyminen digitaaliseen työhön, voivat luoda uusia esteitä tai syrjinnän muotoja, mutta myös tarjota uusia työllistymispolkuja ja työllistymisen muotoja. Talouden muutokset, kuten siirtyminen vihreään talouteen tai reagoiminen kriiseihin, luovat mahdollisuuksia osallisuuteen mutta uhkaavat samalla jättää jotkut ihmiset jälkeen.⁴
6. Yleissopimuksen 27 artiklaan sisältyy useita toisistaan riippuvaisia ja toisiinsa liittyviä oikeuksia työhön, kuten 27 artiklan 1 kohdan b alakohdassa turvattu vammaisten henkilöiden oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa, oikeus turval-

3 *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities – 2018* (Yhdistyneiden kansakuntien julkaisu, 2019), s. 155-158.

4 Ks. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) Global Business and Disability Network -verkoston ja Fundación ONCE -säätiön julkaisu "Making the future of work inclusive of persons with disabilities", 21. marraskuuta 2019.

lisiin työoloihin, mukaan lukien suojele häirinnältä, ja 27 artiklan 1 kohdan c alakohdassa todettu vammaisten henkilöiden työnteko-oikeuden kollektiivinen ulottuvuus ja heidän mahdollisuutensa käyttää oikeuttaan ammattiyhdistystoimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.⁵ Tämän yleiskommentin tarkoituksena on tarjota kattava yleiskatsaus 27 artiklan mukaisiin sopimuspuolten velvoitteisiin ottaen huomioon kyseisessä artiklassa lueteltujen työnteko-oikeutta koskevien toimien keskinäinen riippuvuus sekä työhön ja työllistymiseen liittyvän oikeuden suhde yleissopimuksen muiden artiklojen määräyksiin.

5 27 artiklan 1 kohdan johdantokappale ja 1 kohdan b ja c alakohta liittyvät suoraan taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen kolmeen toisistaan riippuvaan artiklaan, erityisesti 6, 7 ja 8 artiklaan. Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitea on julkaissut yleissopimuksen 6 ja 7 artiklaa koskevat yleiskommentit.

II. Vammaisuuden ihmisoikeusmalli

7. Komitea on johdonmukaisesti ilmaissut huolensa siitä, että sopimuspuolten lainsäädäntö ja politiikkatoimet heijastavat edelleen ableistista lähestymistapaa vammaisuuteen joko hyväntekeväisyysmallin ja/tai lääketieteellisen mallin pohjalta, vaikka ne ovat ristiriidassa yleissopimuksen kanssa.⁶ Tällaiset mallit estävät vammaisten henkilöiden tunnustamisen täysimääräisinä oikeussubjekteina ja oikeudenhaltijoina, jolloin heidät sen sijaan ”supistetaan” toimintarajoitteisiinsa⁷. Vammaisten syrjivää tai erilaista kohtelua ja poissulkemista pidetään normina, jota perustellaan lääketieteellislähtöisellä ja vajavaisuutta korostavalla lähestymistavalla vammaisuuteen. Ableistiset lähestymistavat estävät sopimuspuolia raivaamasta sitkeitä esteitä, erityisesti vammaisuuteen liittyviä stereotyyppioita ja leimautumista, mikä estää vammaisia henkilöitä työskentelemästä yhdenvertaisesti muiden kanssa.
8. Yleissopimuksen oikeuksien toteuttamiseksi sopimuspuolten on sovellettava vammaisuutta koskevaa ihmisoikeusmallia. Komitea esittää yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevassa yleiskommenttissaan nro 6 (2018) ihmisoikeuksiin perustuvan mallin vammaisuuteen. Siinä tunnustetaan, että vammaisuus on sosiaalinen konstruktio ja että toimintarajoitteet ovat henkilöiden monimuotoisuuden ja ihmisarvon arvokas ominaisuus eikä toimintarajoitteita voida pitää perusteltuna syynä ihmis-

6 Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 6 (2018), kohta 2.

7 Ks. edellinen alaviite, kohta 8.

oikeuksien rajoittamiselle tai epäämiselle. Vammaisuus tunnustetaan yhtenä identiteetin monista ulottuvuuksista. Näin ollen vammaisten henkilöiden monimuotoisuus on otettava huomioon lainsäädännössä ja politiikkatoimissa. Ihmisoikeudet tunnustetaan toisistaan riippuvaisina, toisiinsa liittyvinä ja jakamattomina.

III. Normatiivinen sisältö

9. Oikeus työhön on perustavanlaatuinen ihmisoikeus ja olennainen osa ihmisarvoa. Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa oikeus työhön tunnustetaan 23 artiklassa. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen lisäksi oikeus työhön kuuluu kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 8 artiklan 1, 2 ja 3 kohdan a alakohdan, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 5 artiklan e kohdan i ja ii alakohdan, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen 11 artiklan, lapsen oikeuksia koskevan yleissopimuksen 32 artiklan ja siirtotyöläisten ja heidän perheenjäsentensä oikeuksien suojelua koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 25, 26, 40, 52 ja 54 artiklan soveltamisalaan. Vastaavasti Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokous vahvisti oikeuden työhön sosiaalista edistystä ja kehitystä koskevassa julistuksessa (6 artikla) ja 11. joulukuuta 1969 antamassaan päätöslauselmassa 2542 (XXIV).
10. Useissa alueellisissa välineissä säädetään oikeudesta työhön - mukaan lukien Euroopan sosiaalinen peruskirja vuodelta 1961 (osa II, 1-10 artikla) ja uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja vuodelta 1996 (osa II, 1-10 artikla), Afrikan peruskirja ihmisoikeuksista ja kansojen oikeuksista (15 artikla) ja Amerikan ihmisoikeussopimuksen lisäpöytäkirja taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien alalla (6-8 artikla) - ja vahvistetaan periaate, jonka mukaan työnteko-oikeuden kunnioittaminen velvoittaa sopimuspuolet toteuttamaan toimia täysimääräisen työllistymisen toteuttamiseksi.

11. Kansainvälinen työjärjestö (ILO) on määritellyt useita työelämän oikeuksiin liittyviä perussopimuksia.⁸ Niissä käsiteltäviä aiheita pidetään työelämän peruseriaatteina ja -oikeuksina, ja niihin kuuluvat yhdistymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tosiasiallinen tunnustaminen, kaikenlaisen pakkotyön poistaminen, lapsityön tosiasiallinen poistaminen sekä työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistaminen.

A. Oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien oikeus ansaita elantonsa vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään työllä avoimessa, inklusiivisessa ja esteettömässä ja saavutettavassa työpaikassa (27 artiklan 1 kohdan johdantokappale)

12. Yleissopimuksen 27 artiklan 1 kohdan mukaan sopimuspuolet tunnustavat vammaisten henkilöiden oikeuden tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa; tähän sisältyvät oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa työmarkkinoilla vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään työllä sekä työympäristö, joka on avoin, inklusiivinen ja esteetön ja saavutettava vammaisille henkilöille. Tämä käsite heijastaa taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean oikeuskäytäntöä, jossa komitea on viitannut vammaisten henkilöiden työhön ja työllistymiseen liittyvän yhdenvertaisuuseriaatteen: komitea on pannut merkille, että kaikkien henkilöiden oikeus mahdollisuuteen ansaita elantonsa työmarkkinoilla vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään työllä ei toteudu, jos ainoa todellinen vammaisille henkilöille avoin mahdollisuus on työskennellä eriyte-tyissä toimipaikoissa⁹, ja lisäksi komitea katsoo, että vammaisia hen-

8 Ks. <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

9 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 5 (1994), kohta 21.

kilöitä ei pitäisi erottaa suojatyöpaikkoihin.¹⁰ 27 artiklan 1 kohdassa nämä vammaisten henkilöiden oikeudet yksilöidään selvästi ja osoitetaan, että eriytetyt työpaikat ovat ristiriidassa niiden kanssa.

- 13.** Joistakin edistysaskelista huolimatta vaikeudet päästä avoimille työmarkkinoille ja työmarkkinoiden eriytyminen ovat edelleen suurimpia haasteita vammaisille henkilöille. Syrjintä, kuten kohtuullisen mukauttamisen epääminen, esteelliset ja saavuttamattomat työpaikat ja häirintä, muodostaa ylimääräisiä esteitä työllistymiselle avoimilla työmarkkinoilla ja työympäristössä, mikä ajaa vammaisia henkilöitä suljettuihin työpaikkoihin ilman aitoa valinnanmahdollisuutta. Työllisyyspolitiikkaa koskevassa ILO:n yleissopimuksessa, 1964 (nro 122) viitataan "täyteen, tuottavaan ja vapaasti valittuun työhön", joka velvoittaa sopimuspuolet luomaan edellytykset täydelle työllisyydelle ja varmistamaan, ettei pakkotyötä käytetä.
- 14.** Komitea huomauttaa, että eriytettyihin työpaikkoihin, kuten suojatyöpajoihin, sisältyy erilaisia käytäntöjä ja kokemuksia, joille on ominaista ainakin osa seuraavista seikoista:
 - a.** Vammaiset henkilöt pidetään erillään avoimista, inklusiivisista ja esteettömistä ja saavutettavista työpaikoista.
 - b.** Työllistyminen on järjestetty tiettyjen erityistoimien ympärille, joita vammaisten henkilöiden katsotaan pystyvän toteuttamaan.
 - c.** Eriytetyissä työpaikoissa keskitytään vammaisuuden lääketieteelliseen ja kuntouttavaan lähestymistapaan.
 - d.** Siirtymistä avoimille työmarkkinoille ei edistetä tehokkaasti.

¹⁰ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 23 (2016), kohta 47 c.

- e. Vammaiset henkilöt eivät saa samaa palkkaa samanarvoisesta työstä.
 - f. Vammaisille henkilöille ei makseta työstä yhdenvertaisesti muiden kanssa.
 - g. Vammaisilla henkilöillä ei yleensä ole vakituista työsopimusta, joten he eivät kuulu työttömyysturvan piiriin.
- 15.** Vammaisten henkilöiden eriytettyjä työpaikkoja, kuten suojatyöpaikkoja, ei voida pitää työnteko-oikeuden asteittaista toteutumista edistävänä toimenpiteenä, sillä toteutuminen voi näkyä vain vapaasti valitussa tai hyväksytyssä työssä avoimilla ja inklusiivisilla työmarkkinoilla. Vammaisten henkilöiden johtamia työllistämishankkeita, mukaan lukien yhteisömuotoisissa olevat ja demokraattisesti hallitut yritykset, ei pidetä eriytettyinä työpaikkoina, jos ne tarjoavat oikeudenmukaiset ja suotuisat työolot yhdenvertaisesti muiden kanssa.

**B. Syrjinnän kieltö vammaisuuden perusteella
(27 artiklan 1 kohdan a alakohta)**

- 16.** Syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus ovat 27 artiklan keskeisiä velvoitteita, jotka ulottuvat kolmansien osapuolten, kuten yritysten, toimintaan¹¹ ja joita sovelletaan koko palvelussuhteen ajan, mihin sisältyy rekrytointi, palkkaaminen ja työskentely, palvelussuhteen jatkaminen, koulutusohjelmat ja uralla eteneminen sekä työn etsiminen ja hakeminen ja työstä poistuminen. Komitea on todennut oikeuskäytännössään, että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi yleissopimuksen mukaisesti sopimuspuolten on varmistettava, ettei

¹¹ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 24 (2017), kohta 7.

ketään syrjitä vammaisuuden perusteella työssä ja työllistymisessä.¹² Kansainvälisessä ihmisoikeuksia koskevassa oikeuskäytännössä tunnustetaan useita syrjinnän muotoja, jotka voivat esiintyä yksin tai samanaikaisesti: välitöntä tai välillistä syrjintää, kohtuullisen mukauttamisen epäämistä, häirintää ja läheissyrjintää.

- 17.** Välitön syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa vammaisia henkilöitä kohdellaan epäsuotuisasti mistä tahansa heidän vammaisuuteensa liittyvästä syystä. Esimerkkinä voidaan mainita julkisen sektorin työnantaja, joka ei harkitse vammaista henkilöä työtehtävään, koska vammaisen henkilön oletetaan olevan kykenemätön hoitamaan työtä.¹³
- 18.** Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan sellaisten lakien, politiikkatoimien tai käytäntöjen soveltamista, jotka ovat näennäisesti tasapuolisia mutta joilla on kielteinen vaikutus vammaisiin henkilöihin. Välillistä syrjintää tapahtuu, kun vammaiset henkilöt suljetaan jonkin mahdollisuuden ulkopuolelle, koska sen yhteydessä ei oteta huomioon vammaisten henkilöiden tilannetta, minkä vuoksi he eivät voi hyötyä tästä mahdollisuudesta. Jos esimerkiksi julkiseen rakennukseen pääsee työhaastattelua varten ainoastaan portaita pitkin, pyörätuolia käyttävät hakijat asetetaan eriarvoiseen asemaan, koska he eivät pääse rakennukseen.¹⁴ Välillisen syrjinnän kieltoon sisältyy jatkuva velvollisuus varmistaa esteettömyys ja saavutettavuus kaikille sopivan suunnittelun (universal design) avulla kaikissa tilanteissa.
- 19.** Kohtuullisen mukauttamisen epäämisellä tarkoitetaan sitä, että tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia, järjestelyjä ja tukea (jotka

¹² Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 6 (2018), kohta 67.

¹³ Ks. edellinen alaviite, kohta 18 a.

¹⁴ Ks. edellinen alaviite, kohta 18 b.

eivät aiheuta "suhteetonta tai kohtuutonta rasitetta") ei toteuteta. Kohtuullisella mukauttamisella tarkoitetaan sellaisia muutoksia, järjestelyjä ja tukea, joilla varmistetaan mahdollisuus nauttia ja käyttää ihmisoikeuksia tai perusvapauksia yhdenvertaisesti muiden kanssa.¹⁵ Jos esimerkiksi julkisen sektorin näkövammaisella työntekijällä ei ole asianmukaisia välineitä hänelle osoitettujen tehtävien suorittamiseen, kuten tekstiä tietokoneen näytöllä suurentavaa tietokoneohjelmaa, häneltä on evätty kohtuulliset mukautukset. Muita esimerkkejä kohtuullisesta mukauttamisesta ovat tietojen muuttaminen esteettömiksi ja saavutettaviksi vammaisille henkilöille, laitteiden muuttaminen, työn tekeminen kotoa käsin, tulkkauksen tarjoaminen kokouksissa, toiminnan uudelleenjärjestäminen, töiden uudelleenaikatauluttaminen tai tukihenkilöstön käytettävyys.¹⁶ Jotta muutokset kuuluisivat kohtuullisen mukauttamisen käsitteeseen, niistä on neuvoteltava kyseisen henkilön kanssa. Kohtuullisen mukauttamisen velvoitetta sovelletaan siitä hetkestä lähtien, kun tällaista mukauttamista koskeva pyyntö vastaanotetaan tai kun tarve ilmenee.¹⁷ Komitea korostaa, että velvollisuus tarjota kohtuullista mukauttamista poikkeaa esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistamisvelvollisuudesta, joka on seurausta välillisen syrjinnän kiellosta ja josta määrätään yleissopimuksen 4 ja 9 artiklassa. Vaikka molemmilla velvoitteilla pyritään takaamaan esteettömyys ja saavutettavuus, velvollisuus varmistaa esteettömyys ja saavutettavuus kaikille sopivan suunnittelun tai apuvälineteknologian avulla edellyttää esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistamista järjestelmissä ja prosesseissa yksittäisten vammaisten henkilöiden tarpeista riippumatta. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi esteetöntä pää-

15 Ks. edellinen alaviite, kohta 18 c.

16 Ks. edellinen alaviite, kohta 23.

17 Ks. edellinen alaviite, kohta 24 b.

syä rakennukseen yhdenvertaisesti muiden kanssa.¹⁸ Kohtuullisen mukauttamisen velvoitetta sovelletaan siitä hetkestä lähtien, kun vammaisen henkilö haluaa käyttää oikeuksiaan tai vaatii pääsyä esteellisiin ja saavuttamattomiin tilanteisiin tai ympäristöihin.¹⁹

- 20.** Häirintä on syrjinnän muoto, jossa vammaisuuteen tai muuhun kiellettyyn perusteeseen liittyvän ei-toivotun käytöksen tarkoituksena tai seurauksena on henkilön ihmisarvon loukkaaminen ja uhkaavan, vihamielisen, alentavan, nöyryyttävän tai loukkaavan ympäristön luominen.²⁰ Väkivaltaa ja häirintää koskevan ILO:n yleissopimuksen, 2019 (nro 190) mukaan ”väkivallalla ja häirinnällä” tarkoitetaan työelämässä monenlaisia ei-hyväksyttäviä käyttäytymistapoja ja käytäntöjä tai niiden uhkia, olipa sitten kyseessä kertaluonteinen tai toistuva tapahtuma, jonka tavoitteena on fyysinen, psyykkinen, seksuaalinen tai taloudellinen haitta tai joka todennäköisesti aiheuttaa fyysistä, seksuaalista tai taloudellista haittaa ja johon sisältyy sukupuoleen perustuva väkivaltaa ja häirintää.
- 21.** Läheissyrjinnällä voidaan tarkoittaa tilannetta, jossa vammaisen henkilön perheenjäseniin tai muuhun lähipiiriin kuuluvaan henkilöön kohdistuu työsyrijintää tämän suhteen vuoksi ja jolla on välitön tai välillinen vaikutus vammaisen henkilön elämään.²¹
- 22.** Vammaisiin henkilöihin kohdistuu usein suhteetonta moniperusteista ja risteävää syrjintää. Vammaisten henkilöiden moninaisuus tarkoittaa sitä, että he kohtaavat erilaisia esteitä pyrkiessään käyttämään oikeuttaan työhön, ja heidän työllistymispolkunsa vaihtelevat heidän työelämänsä ajan. Moniperusteista syrjintää tapahtuu, kun

18 Ks. edellinen alaviite, kohta 24 a.

19 Ks. edellinen alaviite, kohta 24 b.

20 Ks. edellinen alaviite, kohta 18 d.

21 Ks. esimerkiksi Bellini et al. v. Italy (CRPD/C/27/D/51/2018).

henkilöä syrjitään kahden tai useamman syyn perusteella, jolloin syrjintä kasaantuu tai pahenee. Risteävä syrjintä puolestaan perustuu useisiin yhtä aikaa vaikuttaviin ja keskenään vuorovaikutuksessa oleviin syihin, joita ei voida erottaa toisistaan.²² Moniperusteisen ja risteävän syrjinnän käsitteet heijastavat sitä, että ihmiset eivät koe syrjintää homogeenisen ryhmän jäsenenä vaan pikemminkin yksilöinä, joilla on monia eri identiteettejä, asemia ja elämäntilanteita. Identiteetin risteäviä ulottuvuuksia ovat ikä, rotu, etninen, kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä, pakolais-, maahanmuuttaja- tai turvapaikanhakija-asema, poliittinen tai muu mielipide, uskonto, sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti.

- 23.** Nämä käsitteet heijastavat sitä, että yksilöiden kokema todellisuus ja korostuneen epäedullinen asema johtuvat monista keskenään risteävistä syrjinnän muodoista.²³ Komitea on käsitellyt moniperusteisen ja risteävän syrjinnän eri tilanteita. Esimerkiksi vammaiset naiset ja sukupuolen suhteen epätyypilliset vammaiset henkilöt kohtaavat risteäviä sukupuoleen ja vammaisuuteen liittyviä esteitä asenteissa, olosuhteissa ja itse työssä, mukaan lukien moniperusteisen syrjinnän yhteisvaikutukset, jotka rajoittavat työskentelymahdollisuuksia, vaikuttavat heidän oikeuteensa samapalkkaisuuteen ja lisäävät väkivallan ja häirinnän riskiä työpaikalla. Vastaavasti vammaisuuteen ja ikään liittyvä syrjintä ovat vuorovaikutuksessa keskenään, mikä tarkoittaa, että nuoret ja ikääntyneet vammaiset henkilöt voivat kohdata hyvin erilaisia haasteita työnteko-oikeuden toteutumisessa.

²² Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 3 (2016), kohta 4 c.

²³ Ks. edellinen alaviite, kohta 16.

C. Oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa (27 artiklan 1 kohdan b alakohta)

- 24.** 27 artiklan 1 kohdan b alakohdassa suojellaan vammaisten henkilöiden oikeuksia oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin yhdenvertaisesti muiden kanssa. Niihin sisältyvät
- a.** yhdenvertaiset mahdollisuudet ja sama palkka samanarvoisesta työstä;
 - b.** turvalliset ja terveelliset työolot, mukaan luettuna suojelu häirinnältä;
 - c.** epäkohtiin puuttuminen.
- 25.** Vammaisten henkilöiden oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin on seurausta oikeudesta mahdollisuuteen ansaita elantonsa työmarkkinoilla vapaasti valitsemallaan tai hyväksymällään työllä. Se on tärkeä osa muita yleissopimuksessa vahvistettuja oikeuksia, kuten oikeutta ammattiyhdistystoimintaan (27 artiklan 1 kohdan c alakohta). Siitä nauttiminen on edellytys muille yleissopimuksen sisältämille oikeuksille, kuten oikeudelle riittävään elintäsoon (28 artikla) kohtuullisen palkan avulla.²⁴
- 26.** Oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin on kaikkien vammaisten työntekijöiden oikeus kaikissa yhteyksissä riippumatta toimintarajoitteen laadusta, sukupuolesta, iästä, kulttuurisesta tai kielellisestä taustasta tai maahanmuuttaja-asemasta tai siitä, työskentelevätkö vammaiset henkilöt virallisella tai epävirallisella sektorilla, itsenäisinä ammatinharjoittajina vai työskentelevätkö he

²⁴ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 23 (2016), kohta 47 c.

maatalousalalla tai maaseudulla ja syrjäisillä alueilla.²⁵ Oikeus oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin edellyttää lisäksi, että vähimmäispalkkaa matalampaa palkkaa ei voida missään olosuhteissa perustella vammaisuudella.

- 27.** Vammaisten henkilöiden oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin kuuluvat muiden työntekijöiden nauttimat edut ja suojat, kuten eläke-etuusrahasto, sairausloma, pitkäaikaisloma, vanhempainvapaa, ylennys, lepo, vapaa-aika ja palkalliset lomat.²⁶
- 28.** Vammaisilla työntekijöillä on oikeus saada samaa palkkaa kuin muilla työntekijöillä, kun he suorittavat samoja tai samankaltaisia tehtäviä. Lisäksi heidän palkkansa olisi oltava sama myös silloin, kun heidän työnsä on täysin erilaista mutta silti samanarvoista. Sopimuspuolten olisi varmistettava, että työpaikkoja, jotka ovat siirtymässä pois eriytetystä työstä, ei vapauteta vaatimuksesta maksaa samaa palkkaa samanarvoisesta työstä.
- 29.** Oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön sisältää vaatimuksen johdonmukaisesta kansallisesta työterveyspolitiikasta, joka kattaa vammaiset työntekijät. Tällaisen käytännön tavoitteena on ehkäistä tapaturmia ja loukkaantumisia, jotka johtuvat työstä, liittyvät siihen tai tapahtuvat sen aikana. Käytännön olisi katettava kaikkien työntekijöiden, myös vammaisten työntekijöiden, suojelu, ja siihen olisi sisällyttävä sekä lyhyt- tai pitkäaikaisilla työsopimuksilla työskentelevät, osa-aikatyötä tekevät, oppisopimusoppilaat, itsenäiset ammatinharjoittajat, siirtotyöläiset tai epävirallisen sektorin työntekijät. Vammaisia henkilöitä edustavien järjestöjen olisi osallistuttava

²⁵ Ks. edellinen alaviite, kohta 5.

²⁶ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 23 (2016).

kansallisen politiikan laatimiseen, täytäntöönpanoon ja arviointiin sen varmistamiseksi, että kansallinen politiikka ei mahdollista syrjintää.

- 30.** Kuten komitea on oikeuskäytännössään todennut, työhön ja työllistymiseen liittyvältä häirinnältä suojele ulottuu koko palvelussuhteen ajalle ja edellyttää tehokkaita oikeussuojakeinoja. Ne toteutetaan antamalla ja panemalla täytäntöön erityistä ja kattavaa syrjinnän vastaista lainsäädäntöä.²⁷ Lainsäädäntöön olisi liitettävä asianmukaisia ja tehokkaita oikeussuojakeinoja ja seuraamuksia, jotka liittyvät syrjintään siviili-, hallinto- ja rikosoikeudellisissa menettelyissä. Yksittäisten oikeussuojakeinojen lisäksi työpaikalla olisi tehtävä tehokkaita muutoksia, joilla ehkäistään rikkomustapaukset tulevaisuudessa.

D. Oikeus ammattiyhdistystoimintaan (27 artiklan 1 kohdan c alakohta)

- 31.** Oikeudet ammattiyhdistystoimintaan, yhdistymisvapaus ja lakko-oikeus ovat ratkaisevan tärkeitä keinoja oikeudenmukaisten ja suojele työolojen toteuttamisen, ylläpitämisen ja puolustamisen kannalta. Ammattiyhdistysten olisi myönnettävä, hyväksyttävä ja mahdollistettava vammaisten henkilöiden täysimääräinen ja merkityksellinen osallistuminen toimintaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Ammattiyhdistyksillä olisi oltava tärkeä rooli puolustettaessa vammaisten henkilöiden, myös eriytetyissä työpaikoissa edelleen työskentelevien vammaisten henkilöiden, oikeutta työhön. Sopimuspuolilla on velvollisuus kunnioittaa ja suojella ihmisoikeus-

²⁷ Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 6 (2018), kohta 22.

puolustajien ja muiden kansalaisyhteiskunnan jäsenten, erityisesti ammattiyhdistysten, työtä, sillä nämä avustavat vammaisia ja muita syrjäytyneitä ryhmiä heidän työhön liittyvän oikeutensa toteuttamisessa.²⁸

- 32.** Vammaisten henkilöiden työllistymisen edistäminen edellyttää ammattiyhdistysten ja muiden vammaisten työntekijöiden oikeuksia suojelevien ja edistävien etujärjestöjen tehokasta osallistumista strategioiden painopisteiden määrittelyyn, niitä koskevaan päätöksentekoon, suunnitteluun, täytäntöönpanoon ja arviointiin.
- 33.** Yleisessä työlainsäädännössä olisi nimenomaisesti kiellettävä vammaisuuteen perustuva syrjintä, ja siihen olisi sisällyttävä velvollisuus varmistaa, että ammattiyhdistystyöntekijät, työnantajat ja työmarkkinalaitokset ovat täysin tietoisia yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyvistä kysymyksistä vammaisten henkilöiden työssä ja työllistymisessä.
- 34.** Työehtosopimusneuvotteluissa olisi kiellettävä vammaisuuteen perustuva syrjintä. Työehtojen määrittelyyn on sisällyttävä mekanismi, jonka avulla työntekijät voivat hakea kohtuullista mukauttamista.

E. Teknisten ja ammatinvalintaan liittyvien neuvontaohjelmien, työhönsijoittamispalvelujen ja ammatillisen koulutuksen saatavuus (27 artiklan 1 kohdan d alakohta)

- 35.** Vammaisten henkilöiden työtä ja työllistymistä koskevan oikeuden toteutuminen edellyttää yleisten teknisten ja ammatinvalintaan liittyvien neuvontaohjelmien sekä julkisten ja yksityisten työhön-

²⁸ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 18 (2005), kohta 51.

sijoittamispalvelujen yhdenvertaista saatavuutta.²⁹ Vammaisten henkilöiden osallistuminen yleisiin palveluihin edistää palvelujen eriytymättömyyttä ja vammaisten henkilöiden pääsyä avoimiin työvoima- ja ammatillisen koulutuksen palveluihin.³⁰ Tällaiset palvelut voivat olla tarkoituksenmukaisia palvelukseen ottamisen yhteydessä, palvelussuhteen aikana tai työtehtävien välillä tapahtuvien siirtymisten yhteydessä. Sopimuspuolten olisi toteutettava toimia, joilla varmistetaan valmiuksien ja saavutusten sertifiointi yhdenvertaisesti muiden kanssa, vammaisten henkilöiden nimenomainen sisällyttäminen ammatilliseen koulutukseen liittyvään lainsäädäntöön ja nimenomainen viittaaminen vammaisiin henkilöihin ammatillista koulutusta, tilojen, tietojen ja materiaalien saavutettavuutta, vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan ammatillisen koulutuksen järjestämistä ja kohtuullisen mukauttamisen rahoitusta sääntelevissä politiikkatoimissa. Ammatillista valmistautumista, koulutusta ja muita palveluja olisi tarjottava esteettömällä ja saavutettavalla ja inklusiivisella tavalla siten, että osallistumista tuetaan myös taloudellisesti.

F. Työllistymismahdollisuuksien ja uralla etenemisen edistäminen (27 artiklan 1 kohdan e alakohta)

- 36.** Sopimuspuolten olisi varmistettava, että vammaisilla henkilöillä on merkitykselliset mahdollisuudet kehittää uraansa palvelussuhteen muodosta riippumatta.³¹ Kehitysmahdollisuuksia ovat muun muassa uudelleen- ja täydennyskoulutus, koulutus, elinikäinen oppiminen ja mentorointiohjelmat.

²⁹ Ks. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 6 artikla ja ILO ammatillista kuntoutusta ja työllistämistä (vajaakuntoiset henkilöt) koskeva yleissopimus, 1983 (nro 159).

³⁰ Ks. [CRPD/C/2/3](#), liite.

³¹ Esim. silloin, kun tällaista tukea ei ollut mielekkäästi tarjolla, ks. Gröninger et al. v. Saksa (CRPD/C/D/2/2010).

- 37.** Kaikilla vammaisilla työntekijöillä on oikeus yhdenvertaisesti muiden kanssa tulla otetuksi huomioon ylennyksissä oikeudenmukaisten, ansioihin perustuvien ja avointen prosessien kautta. Sopimuspuolten olisi analysoitava vammaisten henkilöiden, erityisesti vammaisten naisten, kohtaamia suoria ja välillisiä esteitä uralla etenemiselle. Edellä 27 artiklan 1 kohdan d alakohdassa tarkoitettu ammatillinen koulutus sisältää vammaisten työntekijöiden uraa edistävän koulutuksen. Kurssien on oltava esteettömiä, ja työntekijöillä on oltava mahdollisuus pyytää kohtuullista mukauttamista.

G. Itsenäisen elinkeinonharjoittamisen, yrittäjyyden ja osuuskuntien kehittämisen edistäminen (27 artiklan 1 kohdan f alakohta)

- 38.** Vammaisilla henkilöillä on oikeus vapaasti valita työnsä, myös niin halutessaan toimia itsenäisinä ammatinharjoittajina, perustaa oma yritys tai työskennellä osuuskunnassa. Sopimuspuolten olisi toteutettava kohdennettuja toimia vammaisten henkilöiden suojelemiseksi ja tukemiseksi epävirallisessa taloudessa, heidän viralliseen talouteen siirtymisensä edistämiseksi ja nopeuttamiseksi sekä sen estämiseksi, että virallisessa taloudessa tehtävästä työstä tulee epävirallista.³²
- 39.** Vapaasti valittujen työskentelymahdollisuuksien edistäminen edellyttää esteetöntä tietoa yrittäjyydestä, mikroyrityksistä, pienistä ja keskisuurista yrityksistä sekä muista liiketoimintamalleista ja taloudellisista yksiköistä, kuten osuuskunnista.³³ Myös syrjimätön pääsy yrityspalveluihin, markkinoille, infrastruktuuriin ja teknologiaan,

³² Ks. ILO, Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

³³ Ks. edellinen alaviite, kohta 11 g.

työterveyteen ja -turvallisuuteen, rahoituspalveluihin, mentorointiin ja verkostoitumiseen on otettava huomioon. Sopimuspuolten olisi laadittava ja pantava täytäntöön integroitu poliittinen kehys, joka kattaa vammaiset henkilöt ja jolla varmistetaan koordinointi hallinnon eri tasoilla sekä asianomaisten elinten ja viranomaisten, kuten veroviranomaisten ja sosiaaliturvalaitosten, välinen yhteistyö.³⁴

H. Työllistyminen julkisella sektorilla (27 artiklan 1 kohdan g alakohta)

- 40.** Yleissopimuksen 27 artiklan muiden alakohtien määräyksiä sovelletaan yhtäläisesti julkisella ja yksityisellä sektorilla. Jos sopimuspuoli on työnantaja, sen olisi kuitenkin noudatettava tiukempaa lähestymistapaa inklusioon. Sopimuspuolten olisi otettava käyttöön objektiivisia normeja vammaisten henkilöiden palkkaamiseksi ja ylentämiseksi ansioiden perusteella, ja sitouduttava lisäämään vammaisten työntekijöiden määrää. Tarvittaessa julkisella sektorilla olisi toteutettava erityistoimia tietoisuuden lisäämiseksi, vammaisten henkilöiden houkuttelemiseksi ja rekrytoimiseksi sekä vammaisten julkisen sektorin työntekijöiden tukemiseksi siten, että yhteisön monimuotoisuus tulee esiin ja vammaisten henkilöiden kokemuksia voidaan hyödyntää.
- 41.** Komitea on suositellut sopimuspuolille, että vammaisten henkilöiden työllisyyden lisäämiseksi julkisella sektorilla ne kehittävät ja toteuttavat positiivisia erityistoimia esimerkiksi suuntaamalla kohdennettua rahoitusta vammaisten henkilöiden työllistämiseen julkisella ja yksityisellä sektorilla, mukaan lukien ammatillisissa ohjelmissa.³⁵

³⁴ Ks. edellinen alaviite, kohta 12.

³⁵ Esim. CRPD/C/CAN/CO/1, kohta 48 c; CRPD/C/GTM/CO/1, kohta 63; CRPD/C/JOR/CO/1, kohta 50 c ja CRPD/C/URY/CO/1, kohta 57-58.

Lisätoimia ovat muun muassa kiintiöt - vaatimukset siitä, että vähintään tietty prosenttiosuus työnantajan työvoimasta muodostuu vammaisista työntekijöistä - tai tavoitteet. Kaikkien toimien osalta olisi raportoitava vuosittain, miten viranomaiset toteuttavat niitä.

I. Työllisyyden edistäminen yksityisellä sektorilla muun muassa positiivisilla toimintaohjelmilla (27 artiklan 1 kohdan h alakohta)

- 42.** Komitea on suositellut sopimuspuolille strategioita, joilla lisätään vammaisten henkilöiden työllistymistä julkisella sektorilla ja joita voidaan soveltaa myös yksityisellä sektorilla. Vammaisten henkilöiden työllistymisen lisäämiseksi yksityisellä sektorilla saatetaan tarvita positiivisia erityistoimia, kuten kiintiöitä. Samaan aikaan kiintiöt eivät yksin riitä edistämään vammaisten henkilöiden työllistymistä, ja vammaiset henkilöt saattavat jopa vastustaa niitä, jos järjestelmässä keskitytään pikemminkin vammaisuuteen kuin kykyihin. Kiintiöt herättävät myös luottamuksellisuuteen liittyviä kysymyksiä. Muita positiivisia erityistoimia ovat julkiset hankintatoimet, kuten tarjouskilpailut, joissa asetetaan etusijalle vammaisten omistamat tai vammaisia työllistävät yritykset, sekä rahoituksen kohdentaminen vammaisten työllistymisen edistämiseen, kuten työympäristön muutokseen, oppisopimuspalkkatukeen, palkanmaksuvähennyksiin ja palkkatukeen.
- 43.** Suotuisimmat hankintapolitiikat, joilla edistetään tai tuetaan eriytettyä työllisyyttä, eivät ole yleissopimuksen mukaisia positiivisia erityistoimia. Johdonmukaisuuden varmistamiseksi yleissopimuksen kanssa positiivisilla erityistoimilla muun muassa

- a. varmistetaan, että työnantajat eivät rajaa vammaisten henkilöiden työskentelymahdollisuuksia tiettyihin ammatteihin, heille varattuihin tehtäviin tai tiettyihin työyksiköihin;
 - b. varmistetaan, että työnantajat eivät rajoita vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia ylennykseen ja uralla etenemiseen;
 - c. pyritään varmistamaan, että niiden avulla edistetty työ ei ole nk. valetyötä, johon työnantajat palkkaavat vammaisia henkilöitä, mutta vammaiset henkilöt eivät tee merkityksellistä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa;
 - d. huomioidaan vammaisuus-, sukupuoli- ja ikänäkökulma koko työpaikalla.
- 44.** Sopimuspuolten olisi kuultava tiiviisti vammaisia henkilöitä edustavia järjestöjä suunnitellessaan positiivisia erityistoimia.³⁶ Tällaiset yksityisen sektorin toimet ovat tehokkaampia, jos ne ovat osa sopimuspuolten kokonaisvaltaista lähestymistapaa, jolla edistetään vammaisten henkilöiden työllistymistä.

J. Kohtuullisten mukautusten tarjoaminen työpaikalla (27 artiklan 1 kohdan i alakohta)

- 45.** Velvollisuus tarjota kohtuullisia mukautuksia poikkeaa esteettömyyden ja saavutettavuuden varmistamisvelvollisuudesta. Kohtuulliseen mukauttamiseen kuuluu yksilöllisten muutosten, järjestelyjen ja tuen tarjoaminen, jotta vammaiset henkilöt voivat suoriutua työhönsä luontaisesti kuuluvista vaatimuksista yhdenvertaisesti muiden kanssa. Sopimuspuolten olisi varmistettava, että kohtuullista

³⁶ Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 6 (2018), kohta 29.

mukauttamista helpotetaan toimilla ja ohjelmilla, jotka tarjoavat teknistä ja taloudellista tukea julkisille ja yksityisille työnantajille. Julkisten ja yksityisten työnantajien on kuitenkin osana esteettömyyttä ja saavutettavuutta koskevaa velvollisuuttaan varmistettava, että niillä on käytössään selkeä, saavutettavissa oleva ja oikea-aikainen prosessi kohtuullisen mukauttamisen tarpeen käsittelemiseksi. Kun henkilö tai työnantaja yksilöi vammaisen henkilön täysimääräisen osallisuuden esteen, työnantajan on toteutettava seuraavat toimenpiteet, koska niiden laiminlyöminen merkitsisi kohtuullisen mukauttamisen epäämistä:

- a. Työnantaja etsii yhdessä henkilön kanssa mahdollisia ratkaisuja esteen poistamiseksi tai välttämiseksi, mukaan lukien henkilön suosima ratkaisu.
- b. Työnantaja toteuttaa henkilön suosiman ratkaisun, ellei siitä aiheudu kohtuutonta rasitetta, missä tapauksessa työnantaja toteuttaa toisen yksilöidyn ratkaisun, josta ei aiheudu kohtuutonta rasitetta, tai toteuttaa henkilön suosiman ratkaisun mahdollisuuksien mukaan ilman aiheetonta rasitetta.

K. Työkokemuksen hankkimisen edistäminen avoimilla työmarkkinoilla (27 artiklan 1 kohdan j alakohta)

46. Työkokemuksen hankkimista avoimilla työmarkkinoilla voidaan edistää työharjoitteluilla, työpaikalla toteutettavilla oppimishjelmilla, apurahoilla ja yrityksille suunnatuilla taloudellisilla kannustimilla, kuten oppisopimuskoulutuksilla ja muilla työpaikalla toteutettavilla oppimishjelmilla. Työkokemus on olennaisen tärkeää vammaisten henkilöiden osaamisen kehittämiseksi ja tarjoaa mahdollisuuden muuttaa työoloja ja luoda yhteyksiä sekä lisätä työnantajien ymmärtämystä.

- 47.** Vammaisilla henkilöillä on erityinen vaara joutua kokemaan palkattoman työharjoittelun, koulutusohjelmien ja vapaaehtoistyön epäoikeudenmukaista hyödyntämistä, mikä vaikuttaa kielteisesti työturvaan ja uranäkymiin. Vammaiset nuoret ovat erityisen haavoittuvia tässä suhteessa. Sopimuspuolten olisi selkeästi säänneltävä ja seurattava vammaisten henkilöiden tilannetta tällaisissa ohjelmissa.

L. Ammatillisen kuntoutuksen, työn säilyttämisen ja työhönpaluun ohjelmien edistäminen (27 artiklan 1 kohdan k alakohta)

- 48.** Kaikille työntekijöille voi tulla eteen tarve kouluttautua uudelleen, kehittää uusia taitoja tai vaihtaa ammattiaan. Vammaisten henkilöiden työn säilyttämistä ja työhönpaluuta koskevat ohjelmat ovat osa laajempia toimia, joilla varmistetaan työvoiman jatkuva kehittäminen. Sopimuspuolten on varmistettava, että vammaisia henkilöitä tuetaan työssä pysymisessä tai uusiin tehtäviin siirtymisessä uuden vamman tai olemassa olevan vamman pahenemisen jälkeen.³⁷
- 49.** Sopimuspuolten olisi kuntoutuksen järjestämisen yhteydessä varmistettava, että tapaturman tai sairauden vuoksi vammaiset työntekijät ja tarvittaessa heidän huollettavanaan olevat henkilöt saavat kuntoutuspalvelujen lisäksi riittävät korvaukset, mukaan lukien korvaukset hoitokustannuksista, ansionmenetyksistä ja muista kustannuksista.³⁸

³⁷ Ks. J.M. v. Espanja ([CRPD/C/23/D/37/2016](#)) ja V.F.C. v. Espanja ([CRPD/C/21/D/34/2015](#)), jossa komitea totesi, että sopimuspuoli oli laiminlyönyt yleissopimuksen mukaisia velvoitteitaan, koska se ei ollut varmistanut, että viranomaiset jatkavat palvelussuhdetta osoittamalla muutettuja tehtäviä.

³⁸ Ks. Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 23 (2016), kohta 29.

- 50.** Työhönpaluuun ohjelmat voivat johtaa siihen, että kyseinen työntekijä voi jatkaa samassa tehtävässä, siirtyä toiseen tehtävään saman työnantajan palveluksessa tai aloittaa tehtävässä eri työnantajan kanssa. Tällaisia ohjelmia ei pitäisi käyttää työllistymisen edistämiseen eriytetyissä työympäristöissä.

M. Orjuus, orjuuden kaltaiset olot ja pakollinen työ tai pakkotyö (27 artiklan 2 kohta)

- 51.** Orjuuden, orjuuden kaltaisten olojen ja pakollisen työn tai pakkotyön kieltäminen on keskeinen osa kansainvälistä ihmisoikeuslainsäädäntöä. Vammaisilla henkilöillä, myös vammaisilla lapsilla, on lisääntynyt riski joutua orjuuden tai orjuuden kaltaisten olojen tilanteisiin, kuten eriytettyyn työhön, lapsikaappauksen uhriksi ja pakkotyöhön.³⁹ Tällaiset tilanteet laajentuvat velkaorjuuteen, ihmiskauppaan, kerjäämiseen ja työskentelyyn hikipajoissa, maatiloilla tai eriytetyssä työssä mitätöntä korvausta vastaan tai kokonaan ilman korvausta.
- 52.** Sopimuspuolten olisi kehitettävä kattavia toimia, joilla ehkäistään ja tutkitaan kaikkia orjuuden, orjuuden kaltaisten olojen sekä pakollisen työn tai pakkotyön tapauksia. Tällaisiin toimiin olisi kuuluttava tietoisuutta lisääviä ohjelmia, tiedotuskampanjoita, sääntelyä, valitusmenettelyjä, seuraamusjärjestelmiä, tutkintamekanismeja sekä oikeussuoja- ja hyvitystoimenpiteitä.
- 53.** Yleissopimuksen 27 artiklan 2 kohdan mukaisten velvoitteidensa täyttämiseksi sopimuspuolten olisi kiinnitettävä huomiota vammaisten henkilöiden oikeuteen valita vapaasti, suostumukseen ja vapautteen pakottamisesta. Valintatilanne voi tulla eteen työolojen

³⁹ [CRPD/C/BOL/CO/1](#), kohdat 41–42.

mahdollisesti aiheuttamien haittojen yhteydessä. Joissakin tapauksissa vallitsevat työolot voivat haitata vammaisten henkilöiden terveyttä ja hyvinvointia vammaisuuteen liittyvistä syistä. Nämä henkilöt tarvitsevat kohtuullista mukauttamista työoloja muuttamalla, mielekäästä sosiaaliturvaa ja muuta tukea sen varmistamiseksi, ettei heitä pakoteta tekemään työtä vastoin tahtoaan. Toisissa tapauksissa vammaiset henkilöt kärsivät haitoista, jotka liittyvät erottelusta johtuvasta syrjinnästä, erilaiseen palkkaan samanarvoisesta työstä ja yhdenvertaisesti muiden kanssa vapaasti valittavissa olevien työllistymispolkujen rajallisuuteen. Pakottamisen riski perustuu siihen, että vammaiset henkilöt kohtaavat usein laajempaa sosiaalista haavoittuvuutta, merkityksellisten vaihtoehtojen puutetta ja riippuvuus- tai hoitosuhteita, jotka muuttuvat hyväksikäyttäviksi. Tämä riski on otettava huomioon sen ymmärtämiseksi, onko suostumusta annettu. Vaikka suostumus olisi annettu, on kiinnitettävä huomiota hyväksikäytön tai pakottamisen laajempaan kontekstiin. Suostumus ei riitä osoittamaan, että henkilö ei ole orjuuden, orjuuden kaltaisten olojen tai ihmiskaupan tilanteessa.

IV. Sopimuspuolten velvoitteet

A. Yleiset velvoitteet

- 54.** Yleissopimuksen 4 artiklan 2 kohdassa edellytetään, että taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien osalta sopimuspuolet sitoutuvat täysimääräisesti käytettävissä olevien voimavarojensa ja tarvittaessa kansainvälisen yhteistyön puitteissa ryhtymään toimiin, joiden tarkoituksena on saada nämä oikeudet asteittain täysimääräisesti toteutetuiksi. Sopimuspuolten tärkein yleinen velvoite on näin ollen varmistaa työnteko-oikeuden asteittainen toteutuminen. Tarkoitukselliset, konkreettiset ja kohdennetut toimet tämän tavoitteen saavuttamiseksi on toteutettava kohtuullisen pian sen jälkeen, kun yleissopimus on tullut voimaan asianomaisen sopimuspuolen osalta.⁴⁰ Tämä velvoite liittyy sopimuspuolten välittömiin velvoitteisiin, jotka perustuvat 4 artiklan 1 kohtaan sekä 5 ja 27 artiklaan, jotta varmistetaan syrjimättömyys työnteko-oikeuden osalta.
- 55.** Kaikkien vammaisten henkilöiden oikeus työhön asettaa sopimuspuolille kolmentyyppisiä tai -tasoisia velvoitteita: kunnioittamisen (respect), suojelemisen (protect) ja turvaamisen (fulfil) velvoitteen. Turvaamisvelvoitteeseen sisältyvät puolestaan helpottamisen ('facilitate'), järjestämisen ('provide') ja edistämisen ('promote') velvoit-

⁴⁰ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 3 (1990), kohta 2.

teet.⁴¹ Kunnioittamisen velvoite sisältyy yleissopimuksen 4 artiklan 1 kohdan d alakohtaan, jonka mukaan sopimuspuolen on sitouduttava pidättäytymään osallistumasta tämän yleissopimuksen vastaiseen tekoon tai käytäntöön. Suojelemisen velvoite sisältyy 4 artiklan 1 kohdan c ja e alakohtaan, joiden mukaan sopimuspuolen on sitouduttava ottamaan huomioon vammaisten henkilöiden ihmisoikeuksien suojeleminen ja edistäminen kaikissa politiikoissa ja ohjelmissa ja toteuttamaan kaikki asianmukaiset toimet poistaakseen kolmansien osapuolten, kuten yksityisen yrityksen, vammaisuuden perusteella harjoittaman syrjinnän. Turvaamisvelvoite sisältyy esimerkiksi 4 artiklan 1 kohdan f ja g alakohtaan, joiden mukaan sopimuspuolen on sitouduttava toteuttamaan tai edistämään kaikille sopivaksi suunniteltujen tavaroiden ja palvelujen ja apuvälineteknologian tutkimusta ja kehittämistä.

- 56.** Nykyistä huonompaan tilanteeseen johtavat toimet eivät ole sallittuja minkään yleissopimuksen soveltamisalaan kuuluvan oikeuden osalta, mukaan lukien oikeus tehdä työtä. Jos nykyistä huonompaan tilanteeseen johtavia toimia toteutetaan tarkoituksellisesti, sopimuspuolen on osoitettava, että ne on otettu käyttöön kaikkien vaihtoehtojen huolellisen tarkastelun jälkeen, että ne ovat asianmukaisesti perusteltuja ottaen huomioon kaikki yleissopimuksessa

41 Yleiskommentissaan nro 12 (1999) (kohta 15) ja nro 13 (1999) (kohta 46) taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitea totesi, että turvaamisen velvoitteeseen sisältyi sekä helpottamisen että järjestämisen velvoite. Yleiskommentissaan nro 14 (2000) (kohta 33) se sisällytti turvaamisen velvoitteeseen kolmannen velvoitteen - edistämisen velvoitteen - Maailman terveysjärjestön ja muiden tahojen työssään edistämän terveyden merkityksen perusteella. Koska yleissopimuksen tarkoituksena on 1 artiklan mukaan edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti kaikki ihmisoikeudet ja perusvapaudet sekä edistää vammaisten henkilöiden synnynnäisen ihmisarvon kunnioittamista, tässä yleiskommentissa edistämisen velvoite on sisällytetty turvaamisen velvoitteeseen.

vahvistetut oikeudet sopimuspuolen täysimääräisesti käytettävissä olevien voimavarojen puitteissa,⁴² ja että niillä ei ole kohtuutonta vaikutusta vammaisiin henkilöihin.

- 57.** Kunnioittamisen velvoite edellyttää, että sopimuspuolet ovat puutumatta suoraan tai välillisesti työnteko-oikeuden toteutumiseen muun muassa pidättäytymällä kieltämästä tai rajoittamasta kaikkien vammaisten yhdenvertaista pääsyä ihmisarvoiseen työhön, pidättäytymällä vapauttamasta työnantajia kansallisen vähimmäispalkan maksamisesta vammaisuuden perusteella ja kieltämällä pakkotyö. Sopimuspuolia sitoo velvollisuus kunnioittaa vammaisten naisten ja nuorten oikeutta oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin, minkä vuoksi niiden on toteutettava toimia, joilla torjutaan moniperusteista ja risteävää syrjintää ja saavutetaan yhtäläiset mahdollisuudet ylennykseen ja samaan palkkaan samanarvoisesta työstä. Sopimuspuolten tekemässä arviossa työn "arvosta" on vältettävä vammaisiin henkilöihin liittyviä stereotyyppioita, mukaan lukien heidän sukupuolestaan, joissa saatettaisiin aliarvioida pääasiassa vammaisten naisten tekemää työtä.⁴³ Sopimuspuolten olisi lisäksi ryhdyttävä välittömiin toimiin sellaisten lakeihin, politiikkatoimiin ja ohjelmiin sisältyvien esteiden poistamiseksi, jotka yhdistävät vammaisuuden "työkyvyttömyyteen". Etenkään toimet vammaisaseman arvioimiseksi tai luokittelemiseksi eivät saisi perustua tai johtaa vammaisten henkilöiden työnteko-oikeuden rajoittamiseen.
- 58.** Suojelemisen velvoite edellyttää, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki asianmukaiset toimet, joilla poistetaan yksityisten ja valtiosta

42 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 3 (1990), kohta 9 ja nro 14 (2000), kohta 32.

43 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 23 (2016), kohta 47 a.

riippumattomien toimijoiden, kuten yksityisten yritysten, ammattiliittojen ja kaikkien yhteiskunnan jäsenten harjoittama syrjintä vammaisuuden perusteella, jotta estetään puuttuminen 27 artiklan takeisiin.⁴⁴ Sopimuspuolilla on erityinen velvollisuus suojella vammaisia henkilöitä pääasiallisilta syrjinnän muodoilta, jotka liittyvät työhön ja työllistymiseen - välittömältä syrjinnältä, välilliseltä syrjinnältä, kohtuullisen mukauttamisen epäämiseltä, häirinnältä ja läheissyrjinnältä - joita voi esiintyä erikseen tai samanaikaisesti. Komitea on lisäksi suositellut oikeuskäytännössään toimia moniperusteisen ja risteävän syrjinnän torjumiseksi, mukaan lukien seuraavat: sellaisen lainsäädännön, politiikkojen ja ohjelmien hyväksyminen, joissa tunnustetaan nimenomaisesti moniperusteinen ja risteävä syrjintä,⁴⁵ sen varmistamiseksi, että tällaisesta syrjinnästä tehtyjen valitusten katsotaan määrittävän sekä vastuut että oikeussuojakeinot; vammaisten naisten ja tyttöjen kohtaaman risteävän syrjinnän torjumisen kannalta asianmukaisten tietojenkeruun puitteiden luominen;⁴⁶ sellaisten valitusten salliminen, jotka koskevat syrjintää useammalla kuin yhdellä perusteella, suurempien korvausten määrittäminen uhreille ja kovempien rangaistusten määrääminen rikoksentehtäjille;⁴⁷ syrjinnänvastaisten lakien tiukentaminen risteävän syrjinnän torjumiseksi;⁴⁸ risteävän syrjinnän torjumisessa käytettävien nykyisten rakenteiden asianmukaisuuden tutkiminen ja tehokkaiden ja erityis-

44 Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 3 (2016), kohta 18; Ihmisoikeuskomitean yleiskommentit nro 18 (1989), kohta 9 ja nro 28 (2000), kohta 31; Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 20 (2009), kohta 11; Naisten syrjinnän poistamista käsittelevän komitean yleinen suositus nro 28 (2010), kohta 9; ja Rotusyrjinnän poistamista käsittelevän komitean yleinen suositus nro 25 (2000), kohdat 1-2.

45 CRPD/C/BRA/CO/1, kohta 13 ja CRPD/C/MUS/CO/1, kohdat 10 ja 12.

46 [CRPD/C/CZE/CO/1](#), kohta 14 ja [CRPD/C/DEU/CO/1](#), kohta 16 b.

47 [CRPD/C/DNK/CO/1](#), kohta 17.

48 [CRPD/C/AUS/CO/1](#), kohta 15.

ten toimien hyväksyminen naisten ja tyttöjen syrjinnän ehkäisemiseksi;⁴⁹ ja puitteiden luominen vammaisia henkilöitä, myös risteävää syrjintää kokevia vammaisia henkilöitä, edustavien järjestöjen osallistavalle, kattavalle ja avoimelle osallistumiselle.⁵⁰

- 59.** Turvaamisvelvoite - johon sisältyvät helpottamisen, järjestämisen ja edistämisen velvoitteet - edellyttää, että sopimuspuolet hyväksyvät asianmukaisia lainsäädännöllisiä, hallinnollisia, budjettiin liittyviä, oikeudellisia, ohjelmallisia, edistäviä ja muita toimia, joilla varmistetaan työympäristöjen avoimuus, inklusiivisuus, esteettömyys ja saavutettavuus.
- 60.** Jotta voidaan täyttää velvollisuus helpottaa vammaisten henkilöiden oikeutta työhön ja työntekoon, sopimuspuolten on toteutettava positiivisia toimia, joiden ansiosta ja avulla vammaiset henkilöt voivat osallistua tekniseen ja ammatilliseen koulutukseen ja joilla toteutetaan työllistymistä helpottavia teknisiä ja ammatillisia koulutussuunnitelmia. Sopimuspuolten on myös toteutettava tai edistettävä uuden teknologian, mukaan lukien tieto- ja viestintäteknologia, liikkumisen apuvälineet, laitteet ja apuvälineteknologia, tutkimusta ja kehittämistä sekä edistettävä niiden saatavuutta ja käyttöä, asettaen etusijalle kohtuuhintainen teknologia.⁵¹
- 61.** Jotta voidaan täyttää velvollisuus järjestää vammaisten henkilöiden oikeus työhön ja työllistymiseen, sopimuspuolten on tunnustettava tämä oikeus kansallisissa oikeusjärjestelmissä ja hyväksyttävä kansallinen politiikkaohjelma ja yksityiskohtainen toimintasuunnitelman toteuttamiseksi. Politiikkaohjelmaa ja toimintasuunnitelmaa

49 [CRPD/C/SWE/CO/1](#), kohdat 12 ja 14.

50 [CRPD/C/DEU/CO/1](#), kohta 10

51 Yleissopimus, 4 artiklan 1 kohdan g alakohta.

varten olisi osoitettava riittävät resurssit vammaisten henkilöiden, erityisesti vammaisten naisten, työhön ja työllistymiseen osallistumisen lisäämiseksi. Sopimuspuolet ovat myös velvollisia antamaan vammaisille henkilöille heidän saavutettavissaan olevaa tietoa uusista teknologioista, jotka on kehitetty helpottamista koskevan velvoitteen mukaisesti.

- 62.** Jotta voidaan täyttää velvollisuus edistää vammaisten henkilöiden oikeutta työhön ja työllistymiseen, sopimuspuolten olisi toteutettava toimia, joilla varmistetaan asianmukaiset koulutus-, tiedotus- ja valistuskampanjat, mukaan lukien sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Valistuskampanjoiden olisi kohdistuttava yksityisen ja julkisen sektorin työnantajiin ja työntekijöihin, rekrytoijiin ja työvoimatoimistoihin sekä suureen yleisöön, ja niiden olisi oltava vammaisten henkilöiden kannalta asianmukaisilla kielillä ja saavutettavissa olevissa muodoissa.

B. Keskeiset velvoitteet

- 63.** Sopimuspuolten välittömänä vähimmäisvelvoitteena on varmistaa ainakin olennaisten vähimmäistasojen täytyminen vammaisten henkilöiden työnteko- ja työllistymisoikeuden osalta.⁵² Tähän 27 artiklan keskeiseen velvoitteeseen sisältyy velvollisuus varmistaa syrjimättömyys ja yhdenvertainen työsuhdeturva.⁵³
- 64.** Komitea on yleissopimuksen 5 artiklaa koskevassa oikeuskäytännössään esittänyt välittömät toimet, jotka sopimuspuolten on toteutettava, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus saavutetaan ja var-

⁵² Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 3 (1990), kohta 10.

⁵³ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 18 (2005), kohta 31.

mistetaan, ettei ketään syrjitä vammaisuuden perusteella työssä ja työllistymisessä.⁵⁴ Sopimuspuolten olisi erityisesti 5 artiklan 3 kohdan ja 27 artiklan 1 kohdan i alakohdan mukaisen kohtuullisen mukauttamisen varmistamiseksi ja työympäristön tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi ja vauhdittamiseksi 5 artiklan 4 kohdan mukaisesti

- a.** helpotettava vammaisten henkilöiden siirtymistä pois eriytetystä työympäristöistä ja tuettava heidän osallistumistaan avoimille työmarkkinoille sekä varmistettava tällä välin työelämäoikeuksien välitön sovellettavuus näissä ympäristöissä;
- b.** edistettävä oikeutta tuettuun työllistymiseen, mukaan lukien työssä avustamiseen, työnohjaukseen ja ammatilliseen pätevyyteen tähtääviin ohjelmiin, suojeltava vammaisten työntekijöiden oikeuksia ja varmistettava oikeus työpaikan valinnan vapauteen;
- c.** varmistettava, että vammaisille henkilöille maksetaan vähintään vähimmäispalkkaa ja että he eivät menetä vammaisuusetuuksia, kun he aloittavat työnteon;
- d.** nimenomaisesti tunnustettava kohtuullisen mukauttamisen epääminen syrjinnäksi ja kiellettävä moniperusteinen ja risteävä syrjintä sekä häirintä;
- e.** varmistettava vammaisten henkilöiden yhdenvertainen ja asianmukainen siirtyminen työelämään ja pois työelämästä, etuuksien ja oikeuksien, kuten eläkkeen tai työttömyyskorvausten, yhdenvertainen ja tehokas saatavuus. Niitä ei saa jättää huo-

⁵⁴ Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 6 (2018), kohta 67.

mioimatta työelämästä syrjäyttämisen vuoksi, sillä se pahentaa entisestään syrjäytetyn tilannetta;

- f.** edistettävä inklusiivisia, esteettömiä, turvallisia ja terveellisiä työympäristöjä julkisella ja yksityisellä sektorilla, mukaan lukien pääsy sopiviin vessoihin;
 - g.** varmistettava, että vammaisilla henkilöillä on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan järjestämällä säännöllisiä arviointipaamisia heidän esimiestensä kanssa ja määrittelemällä saavutettavat tavoitteet osana kattavaa strategiaa;
 - h.** varmistettava vammaisten työntekijöiden koulutuksen ja uudelleen koulutuksen saatavuus, mukaan lukien ammatillinen koulutus ja valmiuksien kehittäminen, ja tarjottava vammaisten henkilöiden työllistymiseen ja kohtuulliseen mukauttamiseen liittyvää koulutusta työnantajille, työnantaja- ja työntekijäjärjestöille, ammattiliitoille ja toimivaltaisille viranomaisille;
 - i.** edistettävä vammaisia henkilöitä koskevia yleissitovia työterveys- ja turvallisuustoimenpiteitä, myös työterveys- ja turvallisuussäädöksiä, jotka ovat yhdenvertaisia ja vammaisia henkilöitä osallistavia;
 - j.** tunnustettava vammaisten henkilöiden oikeus liittyä ammattiliittojen jäseniksi.
- 65.** Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitea on myös määritellyt keskeiset velvoitteet, jotka koskevat oikeutta oikeudenmukaisiin ja suotuisiin työoloihin.⁵⁵ Sopimuspuolten olisi erityisesti

⁵⁵ Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 23 (2016), kohta 65.

- a.** perustettava kattava järjestelmä sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseksi työssä, myös palkkauksen osalta;
- b.** määritettävä lainsäädännössä ja kuullen työntekijöitä ja työnantajia, heitä edustavia järjestöjä ja muita asiaankuuluvia kumppaneita vähimmäispalkat, jotka ovat syrjimättömiä ja kiistämättömiä ja jotka vahvistetaan ottamalla huomioon asiaankuuluvat taloudelliset tekijät ja indeksoidaan elinkustannuksiin työntekijöiden ja heidän perheidensä kohtuullisen elintason varmistamiseksi;
- c.** määriteltävä ja kiellettävä työperäinen häirintä, seksuaalinen häirintä mukaan lukien, lailla, varmistettava asianmukaiset valitusmenettelyt ja -mekanismit sekä otettava käyttöön rikosoikeudellisia seuraamuksia seksuaalisesta häirinnästä;
- d.** otettava käyttöön lepoa, vapaa-aikaa, kohtuullista työajan rajoitusta, palkallista vapaata ja yleisiä vapaapäiviä koskevat vähimmäisvaatimukset ja pantava ne täytäntöön.

V. Suhde yleissopimuksen muihin artikloihin

- 66.** Yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä koskevassa yleissopimuksen 5 artiklassa edellytetään, että sopimuspuolet edistävät inklusiivista yhdenvertaisuutta ja poistavat syrjinnän - välittömän syrjinnän, välillisen syrjinnän, kohtuullisen mukauttamisen epäämisen, häirinnän ja läheissyrijinnän - kaikissa työhön, työllistymiseen ja palvelussuhteeseen liittyvissä asioissa. Vammaiset naiset, sukupuoltaan epätyypillisesti ilmaisevat vammaiset, ikääntyneet vammaiset ja vammaiset nuoret kohtaavat sukupuoleen, ikään ja vammaisuuteen liittyviä esteitä, jotka rajoittavat työskentelymahdollisuuksia, heikentävät oikeutta samaan palkkaan samanarvoisesta työstä ja lisäävät väkivallan ja häirinnän riskiä työpaikalla.
- 67.** Vammaisiin naisiin (6 artikla) kohdistuu moniperusteista ja risteävää syrjintää työssä ja työllistymisessä sekä koko palvelussuhteen ajan, mikä muodostaa esteitä yhdenvertaiselle osallistumiselle työpaikalla. Tällaisia esteitä ovat seksuaalinen häirintä, erilainen palkka samanarvoisesta työstä, uravaihtoehtojen puute, muihin henkilöihin nähden vaatimattomammat ja siten työnsaantia hidastavat urapolut, syrjivistä asenteista johtuva oikeussuojakeinojen puute, mikä johtaa heidän valitustensa hylkäämiseen, sekä fyysiset ja tiedottamiseen ja viestintään liittyvät esteet.⁵⁶ Vammaiset naiset ovat vaarassa joutua hyväksikäytön kohteeksi epävirallisessa taloudessa ja palkattomassa työssä, mikä puolestaan pahentaa eriarvoisuutta muun muassa palkan, terveyden ja turvallisuuden, levon, vapaa-ajan ja palkallisen vapaan alalla, mukaan lukien äitiysloma.

⁵⁶ Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 3 (2016), kohta 58.

- 68.** Vammaisten lasten määrä (7 artikla) on maailmanlaajuisesti arviolta lähes 240 miljoonaa. Miljoonat vammaiset ja muut lapset työskentelevät kotityöntekijöinä tai tavanomaisissa ammateissa perheidensä kanssa ilman riittävää lepoa tai koulutusta suurimman osan lapsuudesta.⁵⁷ Vammaisilla lapsilla ja nuorilla on suurempi riski altistua vaaralliselle lapsityölle kuin muilla lapsilla ja nuorilla.
- 69.** Julkiselle ja yksityiselle sektorille suunnatut vammaisia henkilöitä ja heidän oikeuksiaan koskevat (8 artikla) valistuskampanjat ovat tarpeen vammaisiin henkilöihin liittyvien stereotyyppien, ennakkoluulojen ja haitallisten käytäntöjen torjumiseksi kaikilla elämänalueilla. Tällaisissa kampanjoissa olisi pyrittävä lisäämään tietoisuutta sellaisten olettamuksiin perustuvien stereotyyppien torjumiseksi, joiden mukaan jotkut vammaiset henkilöt – kuten autistiset henkilöt, kuurot henkilöt, sokeat henkilöt ja henkilöt, joilla on psykososiaalisen toimintakyvyn rajoituksia, sekä muut – eivät todennäköisesti ole vuorovaikutuksessa työtovereidensa kanssa tai anna keskittymisensä herpaantua työpaikalla, jolloin heidän tuottavuutensa on työtovereitaan parempi. Eriarvoisuuteen ja syrjintään johtavat lainsäädännön, politiikkatoimien ja toimintatapojen perustana olevat arvojärjestelmät, kuten ableismi, on tunnistettava ja kitkettävä pois.
- 70.** Vammaiset henkilöt eivät voi tosiasiallisesti hyödyntää oikeuttaan työhön ja työllistymiseen yhdenvertaisesti muiden kanssa, jos esteettömyydessä ja saavutettavuudessa (9 artikla) ja henkilökohtaisessa liikkumisessa on (20 artikla) puutteita koko palvelussuhteen ajan joko työpaikalla, ammattiyhdistystoiminnassa tai työpaikalle vievien esteettömien ja saavutettavien kuljetus- ja tukipalvelujen suhteen. Kaiken terveydenhuoltoon liittyvän tiedon ja viestinnän

⁵⁷ Lapsen oikeuksien komitean yleiskommentti nro 17 (2013), kohta 29.

olisi oltava saavutettavissa viittomakielellä, pistekirjoituksella, selkokielellä, saavutettavissa sähköisissä muodoissa, vaihtoehtoisella kirjoituksella sekä puhetta tukevilla ja korvaavilla viestintätavoilla-, -keinoilla ja -muodoilla.⁵⁸

- 71.** Vammaisilla henkilöillä on oikeus tulla tunnustetuiksi henkilöiksi lain edessä kaikkialla (12 artikla), ja vammaiset henkilöt ovat oikeustoimikelpoisia yhdenvertaisesti muiden kanssa kaikilla elämäntiloilla, mukaan lukien oikeustoimikelpoisuuden käyttäminen koko palvelussuhteen ajan, erityisesti palvelussuhteen alussa (esimerkiksi virallisella sopimuksella) sekä rahoituksen, luoton ja vakuutuksen saannin osalta. Oikeustoimikelpoisuuden käyttämisen tukemiseen voi sisältyä tuettua päätöksentekoa.⁵⁹
- 72.** Vammaisilla henkilöillä on oikeus oikeussuojan saavutettavuuteen (13 artikla) yhdenvertaisesti muiden kanssa kaikkien työlainsäädännön alojen, mukaan lukien työmarkkinasuhteet ja työhön liittyvät vahingonkorvausvaatimukset, osalta.
- 73.** Vammaisilla henkilöillä on oikeus valintaan, suostumukseen ja vapautteen pakottamiselta. Pakottamisen riski johtuu siitä, että vammaisilla henkilöillä on suurempia sosiaalisia ja ympäristöön liittyviä esteitä, jotka johtavat haavoittuvuuden lisääntymiseen, merkityksellisten vaihtoehtojen puutteeseen ja riippuvuus- tai hoitosuhteisiin, joista voi tulla hyväksikäytäviä (16 artikla). On ratkaisevan tärkeää ymmärtää, onko suostumus annettu. Kuten edellä todettiin, myös silloin, kun suostumus on annettu, on harkittava pakottamisen, hyväksikäytön ja mielekkäiden vaihtoehtojen laajempaa kontekstia.

58 Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 2 (2014), kohta 41.

59 Ks. Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 1 (2014).

Suostumus ei riitä osoittamaan, että vammainen henkilö ei ole orjuuden kaltaisissa oloissa tai orjuudessa. Vammaiset lapset ovat erityisen alttiita taloudelliselle hyväksikäytölle, kuten lapsityövoiman käytölle, huumekaupalle ja kerjäämiselle.⁶⁰ Vammaiset nuoret ovat myös erityisessä vaarassa altistua palkattoman työharjoittelun, koulutusohjelmien ja vapaaehtoistoiminnan epäasianmukaiselle käytölle.

- 74.** Vapaasti valittu työ ja työllistyminen yhdenvertaisesti muiden kanssa on olennaisen tärkeää itsenäisen elämisen ja yhteisöön osallistumisen kannalta (19 artikla). Se tarjoaa taloudellista riippumattomuutta, valinnanvaraa, sosiaalisia yhteyksiä, ystävyysuhteita ja identiteetin. Monille vammaisille henkilöille henkilökohtaisen avun antamiseen tarkoitettut ohjelmat ja taloudellinen tuki ovat ratkaisevan tärkeitä heidän työnteko-oikeutensa varmistamisen kannalta.
- 75.** Yksityisyyden kunnioittaminen (22 artikla) on tärkeä tekijä elämässä ja liittyy usein arkaluonteisiin henkilökohtaisiin asioihin. Vammaisten työntekijöiden yksityisyyden kunnioittaminen edellyttää, että työnantajat hankkivat vammaisen työntekijän suostumuksen ennen heille annettujen vammaisuuteen liittyvien tietojen jakamista esimerkiksi henkilöstöhallinnon henkilöstölle. Vaatimus luottamuksellisten tietojen suojaamisesta ulottuu koko palvelussuhteen ajalle ja suojaa myös sellaisten geneettisten tietojen käytöltä, jotka voisivat viitata mahdolliseen alttiuteen tietyille toimintarajoitteille.
- 76.** Inklusiivinen koulutus (24 artikla) on tärkeässä asemassa sen varmistamisessa, että vammaiset henkilöt voivat käyttää oikeuttaan vapaasti valittuun työhön yhdenvertaisesti muiden kanssa. Laadukas inklusiivinen koulutus valmistaa vammaisia henkilöitä työhön

⁶⁰ Lapsen oikeuksien komitean yleiskommentti nro 9 (2006), kohta 75.

ja työllistymiseen tarjoamalla perustan niille tiedoille, taidoille ja itseluottamukselle, joita tarvitaan avoimille työmarkkinoille osallistumisessa.⁶¹ Kolmasosa koulua käymättömistä lapsista maailmassa on kuitenkin vammaisia. Monet hallitukset edistävät virallisesti inklusiivista koulutusta, mutta käytännössä vammaiset lapset, erityisesti vammaiset tytöt, joko jätetään koulutuksen ulkopuolelle tai erotellaan erityiskouluihin,⁶² mikä vaikuttaa kielteisesti heidän mahdollisuuksiinsa nauttia oikeudesta vapaasti valittuun työhön ja työllistymiseen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Siirtyminen keski- tai korkea-asteen koulutuksesta työelämään vaatii erityistä huomiota työnteko-oikeuden toteutumiseksi. On tärkeää varmistaa, että vammaisten henkilöiden työllistymispolkuja avoimille työmarkkinoille edistetään ja että vammaisia henkilöitä ei ohjata eriyettyihin työympäristöihin. Elinikäinen koulutus on keskeinen osa vammaisten henkilöiden jatkuvan urakehityksen varmistamista ja edistämistä.

- 77.** Työnantajalla on perustavanlaatuinen vastuu työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden suojelemisesta (25 artikla). Laaja-alaiset kuntoutuspalvelut ja -ohjelmat (26 artikla) ovat olennaisen tärkeitä vammaisten henkilöiden työllistymiselle. Kun vammaisen henkilö loukkaantuu työssä tai kun henkilö vammautuu työssä, on olennaista, että kuntoutus- ja työhönpaluutoimenpiteissä kunnioitetaan täysimääräisesti henkilön omaa tahtoa ja mieltymyksiä eikä niitä käytetä työllistymisen edistämiseen eriyetyissä työympäristöissä.

61 Vammaisten henkilöiden oikeuksien komitean yleiskommentti nro 4 (2016), kohta 56.

62 Naisten syrjinnän poistamista käsittelevän komitean yleinen suositus nro 36 (2017), kohdat 43-44.

- 78.** Vammaisilla henkilöillä on oikeus sosiaaliturvaan (28 artikla) sellaisen ansionmenetyksen kattamiseksi, jotka johtuvat kyvyttömyydestä saada tai pitää vapaasti valittu työ yhdenvertaisesti muiden kanssa. Sosiaaliturvajärjestelmän on taattava työttömien vammaisten työntekijöiden riittävä suojelu yhdenvertaisesti muiden kanssa. Oikeus sosiaaliturvaan ulottuu osa-aikaisiin vammaisiin työntekijöihin, tilapäisiin vammaisiin työntekijöihin, vammaisiin kausityöntekijöihin ja vammaisiin itsenäisiin ammatinharjoittajiin sekä epävirallisessa taloudessa työskenteleviin vammaisiin henkilöihin. Etuuksiin olisi sisällyttävä tukien maksaminen siihen saakka, kunnes on selvää, että palvelussuhde jatkuu, ja katettava ansionmenetyksjaksot, kun vammaisia työntekijöitä pyydetään pysymään kotona kansanterveydellisen tai muun hätätilanteen aikana.⁶³ Palvelussuhteen päättyessä tuet olisi otettava taas käyttöön välittömästi. Olennaisiin vammaisuuteen liittyviin kuluihin liittyviä tukimaksuja olisi jatkettava koko palvelussuhteen ajan, jotta varmistetaan työllistyminen yhdenvertaisesti muiden kanssa. Annettavan tuen olisi katettava myös vammaisia henkilöitä avustavat henkilöt, mukaan lukien ensisijaiset huoltajat (jotka ovat valtaosin naisia) ja sukulaiset.⁶⁴ Käsitteet ”työkyvyttömyys” ja ”työkuntoisuus” eivät kuulu sosiaaliturvajärjestelmien suunnitteluun. Vammaisten henkilöiden henkilökohtaisten olosuhteiden, tarpeiden ja esteiden moninaisuus palkkatyön hakemisessa, pitämisessä ja siihen palaamisessa edellyttävät sellaisten joustavien sosiaaliturvajärjestelmien suunnittelua, jotka reagoivat yksilöllisiin tilanteisiin.⁶⁵

63 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 18 (2005), kohta 37

64 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 5 (1994), kohta 28.

65 [CRPD/C/15/4](#) ja [CRPD/C/15/4/Corr.1](#), kohta 102.

- 79.** Kollektiivinen neuvotteluoikeus on erittäin tärkeä väline työllisyyspolitiikan muotoilussa.⁶⁶ Ammattiyhdistystoimintaan liittyviä oikeuksia sovelletaan vammaisiin työntekijöihin yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Luettuna yhdessä 29 artiklan kanssa 27 artiklan 1 kohdan c alakohdan tarkoituksena on korostaa vammaisten henkilöiden oikeutta muodostaa omia yhdistyksiä. Jos näiden yhdistysten on tarkoitus edistää tehokkaasti vammaisten henkilöiden taloudellisia ja sosiaalisia etuja ja suojella niitä, viranomaisten ja muiden olisi kuultava niitä säännöllisesti kaikista niitä koskevista asioista. Voi myös olla tarpeen, että näitä organisaatioita tuetaan taloudellisesti niiden elinkelpoisuuden varmistamiseksi.⁶⁷
- 80.** Vammaisuuden perustella eriteltyjen tietojen keruu ja analysointi (31 artikla) kaikkien syrjinnän muotojen tunnistamiseksi, mukaan lukien moniperusteinen ja risteävä syrjintä, on olennaisen tärkeää, jotta esteitä vammaisten henkilöiden työllistymiselle yhdenvertaisesti muiden kanssa voidaan seurata. Asianmukaisesti eriteltyjen tietojen avulla voidaan myös tunnistaa epävirallisessa taloudessa työskentelevät sekä itsenäiseen ammatinharjoittamiseen ja yrittäjyyteen liittyvät esteet.
- 81.** Kansainvälinen yhteistyö (32 artikla) on olennaisen tärkeää edistetäessä kansallisia pyrkimyksiä toteuttaa työnteko-oikeus ja vauhditettaessa edistymistä kestäväen kehityksen tavoitteiden saavuttamisessa. Erityisesti korostetaan tavoitetta 8.5 saavuttaa täysi ja tuottava työ ja ihmisarvoinen työ kaikille ihmisille sekä sama palkka samanarvoisesta työstä. Kansainvälinen yhteistyö on tärkeää myös

66 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 18 (2005), kohta 39.

67 Taloudellisten, sosiaalisten ja sivistyksellisten oikeuksien komitean yleiskommentti nro 5 (1994), kohta 26

sen vuoksi, että voidaan puuttua apuvälineteknologioiden epätasa-
puoliseen saatavuuteen niukkojen resurssien tilanteissa, jotta vam-
maiset henkilöt voivat osallistua työmarkkinoille yhdenvertaisesti
muiden kanssa.

VI. Täytäntöönpano kansallisella tasolla

- 82.** Jotta varmistetaan vammaisten henkilöiden oikeus työhön ja työllistymiseen yhdenvertaisesti muiden kanssa ja kunnioitetaan normatiivista sisältöä sekä täytetään edellä esitetyt velvoitteet, sopimuspuolten olisi toteutettava seuraavat toimet varmistaakseen yleissopimuksen 27 artiklan täysimääräisen täytäntöönpanon:
- a.** tehdä kattava tutkimus, jossa määritetään ableismin vaikutus vammaisten henkilöiden oikeuteen työhön ja työllistymiseen yhdenvertaisesti muiden kanssa, mukaan lukien oikeus ansaita elantonsa vapaasti valitulla työllä;
 - b.** tehdä tutkimuksia esteistä, jotka hankaloittavat vammaisten henkilöiden työhön ja työllistymiseen liittyvän oikeuden toteutumista, yksilöitä erityiset sukupuoleen ja ikään liittyvät haasteet, joita vammaiset henkilöt kohtaavat tämän oikeuden toteuttamisessa, ja tuoda esiin innovatiivisia käytäntöjä ja ratkaisuja, jotka syntyvät suojeltaessa ja edistettäessä vammaisten henkilöiden oikeutta työhön ja työllistymiseen;
 - c.** kuulla tiiviisti ja osallistaa aktiivisesti yleissopimuksen 4 artiklan 3 kohdan mukaisesti vammaisia henkilöitä, myös aliedustettuja ryhmiä, niitä edustavien järjestöjen kautta, arvioida kansallista työlainsäädäntöä, politiikkoja, ohjelmia ja käytäntöjä ja yhdenmukaistaa ne yleissopimuksen kanssa, kumota yleissopimuksen vastaisia syrjiviä lakeja ja asetuksia, muuttaa tai kumota vammaisia henkilöitä syrjiviä tapoja ja käytäntöjä ja kehittää vammaisten henkilöiden työllistämistä koskevat menettelysäännöt,

joita voidaan hyödyntää vaiheittaisena ohjeistuksena vammaisten henkilöiden syrjinnän ehkäisemisessä työmarkkinoilla ja työpaikoilla;

- d.** varmistaa, että tarkastelu ulottuu julkiselle ja yksityiselle sektorille, että sukupuoli-, ikä- ja vammaisnäkökulmat sisällytetään siinä lakeihin, politiikkoihin ja ohjelmiin sekä niiden täytäntöönpanoon ja arviointiin⁶⁸ ja että tarkastelu ulottuu seuraaville aloille: nuorten työllisyyden edistäminen, työterveys ja -turvalisuustoimenpiteet; suojautuminen väkivallalta, mukaan lukien sukupuoleen perustuva väkivalta, häirintä ja pakkotyö, sekä siirtyminen epävirallisesta taloudesta viralliseen talouteen;
- e.** luoda myös vammaiset henkilöt kattava kansallinen työllisyysstrategia ja toimintasuunnitelma, jotka laaditaan ja arvioidaan osallistavan ja avoimen prosessin pohjalta ja joihin sisällytetään indikaattoreiden ja vertailuarvojen kaltaisia menetelmiä edistymisen seuraamista varten;
- f.** varmistaa, että vammaisten henkilöiden työnteko- ja työllistymisoikeuden suojeleminen ja edistäminen integroidaan kehittyviin työn ja työllisyyden aloihin, kuten digitaalitalouteen, etätööhön, keikkatalouden ja alustatalouden sääntelyyn, talouden uudelleenaktivointiin tai kriisistä toipumiseen, siirtymiseen vihreään talouteen sekä tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa ja työssä;
- g.** varmistaa, että toimenpiteet, joilla suojellaan ja edistetään oikeutta työhön, kattavat vammaisten henkilöiden moninaisuuden, heidän ammatillisen kokemuksensa ja taitonsa;

68 [CRPD/C/DNK/CO/1](#), kohta 19.

- h.** varmistaa, että toteutetaan toimia vammaisten naisten, vammaisten lasten ja sukupuolen suhteen epätyypillisten vammaisten henkilöiden hyväksikäytön lopettamiseksi virallisessa ja epävirallisessa taloudessa ja palkattomassa työssä, mukaan lukien seuraavat: vanhempainvapaoikeuksien takaaminen kaikille, positiivisten toimien toteuttaminen vammaisten naisten määrän lisäämiseksi virallisella työsektorilla, sellaisten lakien ja politiikkojen hyväksyminen, joilla mahdollistetaan riittävä palkallinen vanhempainvapaa, kohtuuhintainen, helposti saatavilla oleva ja asianmukaisen laadukas lastenhoito ja sosiaaliturva, joka ei vaikuta kielteisesti raskaana oleviin vammaisiin tai niihin, joiden on otettava lomaa hoitovelvoitteiden täyttämiseksi; hyväksyy lakeja ja politiikkoja kaikkien lapsityöntekijöiden suojelemiseksi heidän oikeuksiaan loukkaavilta olosuhteilta; hyväksyy lakeja ja politiikkoja, joilla varmistetaan, että työnantajat ehkäisevät sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa tehokkaasti ja reagoivat siihen, ja joilla pyritään muuttamaan sukupuoleen perustuvaa väkivaltaa edistävien toimintamallien kulttuurisia ja yhteiskunnallisia normeja;
- i.** luopua nopeasti eriytetyistä työpaikoista, myös suojatyöpaikoista, hyväksymällä konkreettisia toimintasuunnitelmia, joihin sisältyvät resurssit, aikataulut ja seurantamekanismit. Näin varmistetaan siirtyminen eriytetyistä työpaikoista avoimille työmarkkinoille, mihin sisältyy velvollisuus

 - I.** arvioida uudelleen lakeja, politiikkoja, lähestymistapoja ja olettamuksia, joihin suojatyön edistäminen on perustunut;
 - II.** kuulla tiiviisti vammaisia henkilöitä ja osallistaa heidät aktiivisesti siirtymäprosessien suunnitteluun, täytäntöönpanoon ja seurantaan heitä edustavien järjestöjen kautta;

- j.** kehittää ja toteuttaa tietämystä ja tietoisuutta lisääviä ja valmiuksia parantavia ohjelmia, joihin vammaiset henkilöt osallistuvat merkityksellisellä tavalla heitä edustavien järjestöjen kautta, mukaan lukien harjoittelu julkisella ja yksityisellä sektorilla ja epävirallisessa taloudessa yleissopimuksen noudattamisen varmistamiseksi;
- k.** luoda menetelmät asianmukaisesti eriteltyjen tietojen keräämiseksi ihmisoikeuksien vankan käsitteellisen ja metodologisen kehyksen mukaisesti, kuten esitetään julkaisussa Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation.⁶⁹ Menetelmillä helpotetaan vammaisten henkilöiden tilanteen ymmärtämistä työpaikalla ja sen ulkopuolella kiinnittäen erityistä huomiota sopimuspuolen toimien asianmukaisuuteen ja tehokkuuteen työllisyyden edistämiseksi virallisessa taloudessa;
- l.** perustaa esteettömiä ja tehokkaita oikeussuojamekanismeja ja varmistaa vammaisuuteen perustuvan syrjinnän uhrien oikeussuojan saatavuus yhdenvertaisesti muiden kanssa siten, että kaikilla vammaisilla henkilöillä on pääsy tehokkaisiin oikeudellisiin ja/tai hallinnollisiin menettelyihin, mukaan lukien tehokkaat ja esteettömät valitusmekanismit, sekä asianmukaiseen, kohtuuhintaiseen ja laadukkaaseen oikeusapuun;
- m.** määrittää ja vahvistaa vammaisten henkilöiden työllistymispolkuja muun muassa hyödyntämällä työnhakijat ja työpaikat yhteen saattavia mekanismeja, jotka toimivat siltana vammaisten henkilöiden ja työnantajien välillä, sekä kehittämällä erityisiä julkisen sektorin työllistämismekanismeja;

⁶⁹ Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusvaltuutetun toimisto (Geneve, 2012). Ks. myös CRPD/C/CZE/CO/1, kohta 14.

- n.** edistää ja vahvistaa usean sidosryhmän kumppanuuksia ja verkostoja vammaisten henkilöiden työllisyyden edistämiseksi muun muassa hyödyntämällä työnantajia yhteensaattavia verkostoja vammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi; tekee yhteistyötä vammaisia edustavien järjestöjen kanssa muun muassa lähettämällä järjestelmällisesti tietoa julkisen ja yksityisen sektorin avoimista työpaikoista näille järjestöille; kannustaa työllisyyttä edistäviä virastoja vahvistamaan valmiuksiaan tukea vammaisia henkilöitä vammaisten oikeuksien parissa työskentelevien järjestöjen kumppanuuksien avulla;
- o.** edistää valtion ja muiden kuin valtion työnantajien raportointia vammaisten henkilöiden palvelussuhteen tasosta ja ehdoista, mukaan lukien tiedot toteutetuista toimista ja saavutetuista tuloksista vammaisten työntekijöiden uralla etenemisen osalta;
- p.** edistää vammaisten henkilöiden, erityisesti vammaisten naisten, työllistymistä⁷⁰ muun muassa kiintiömekanismien ja tavoitteiden kaltaisilla positiivisilla toimilla ja toteuttaa toimenpiteitä, joilla lievennetään mahdollisia tahattomia kielteisiä seurauksia, kuten stereotyypioiden vahvistuminen, yleissopimuksen puutteellinen noudattaminen ja työllistymismahdollisuuksien luominen vain rajallisille ryhmille vammaisten henkilöiden keskuudessa, erityisesti
 - I.** varmistamalla selkeän seurannan, avoimuuden ja raportoinnin;
 - II.** tunnistamalla ja ehkäisemällä työkäytäntöjä, jotka eivät ole yleissopimuksen mukaisia, mukaan lukien erottelu, stereotyyppiointi tai syrjintä;

70 [CRPD/C/DNK/CO/1](#), kohta 18.

- III. arvioimalla suoriutumista ja tuloksia, mukaan lukien toteutetun työn laadun arviointi ja sen tarkistaminen, rajoittuuko vammaisten työntekijöiden osallistuminen tiettyihin tehtäviin tai työtyyppeihin ja hyötyvätkö vain tietyt vammaisryhmät työllistymisestä;
- IV. varmistamalla asianmukaiset vastuut ja täytäntöönpanomekanismit;
- V. varmistamalla, että positiivisiin toimiin liittyy toimenpiteitä, joilla työnantajia tuetaan toimien toteuttamisessa.

IHMISOIKEUSKESKUS
MÄNNISKORÄTTSCENTRET
HUMAN RIGHTS CENTRE



00102 Eduskunta, Helsinki
www.ihmisoikeuskeskus.fi

00102 Riksdagen, Helsingfors
www.manniskorattscentret.fi