



**Kommittén för rättigheter för  
personer med funktionsnedsättning**

**Allmän kommentar nr 8 (2022)  
om rätten för personer med  
funktionsnedsättning till arbete  
och sysselsättning**

Antagen av kommittén vid dess tjugosjunde session  
(15 augusti - 9 september 2022).

Ansvarsfrihetsklausul:

Detta är en inofficiell och icke-granskad finlandssvensk översättning på uppdrag av Människorättscentret. Den engelska originalpublikationen "General comment no. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment" finns på: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g22/518/57/pdf/g2251857.pdf>

Förenta Nationerna (FN)

Kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning

CRPD/C/CG/8

27. sessionen

15.8.-9.9.2022

Titel: Allmän kommentar nr 8 (2022) om rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning

ISBN: 978-952-7117-79-8

Layout: Joonas Tupala



**Kommittén för rättigheter för personer  
med funktionsnedsättning**

**Allmän kommentar nr 8 (2022)**

**om rätten för personer med  
funktionsnedsättning till arbete  
och sysselsättning**

## Innehåll

|             |   |           |
|-------------|---|-----------|
| <b>I.</b>   | <b>Inledning.....</b>                                       | <b>5</b>  |
| <b>II.</b>  | <b>Människorättsmodellen för funktionsnedsättning .....</b> | <b>9</b>  |
| <b>III.</b> | <b>Normativt innehåll.....</b>                              | <b>11</b> |
| <b>IV.</b>  | <b>Konventionsstaternas skyldigheter.....</b>               | <b>32</b> |
| <b>V.</b>   | <b>Förhållande till andra artiklar i konventionen.....</b>  | <b>41</b> |
| <b>VI.</b>  | <b>Genomförande på nationell nivå.....</b>                  | <b>49</b> |

## I. Inledning

1. Syftet med denna allmänna kommentar är att klargöra konventionsstaternas skyldigheter när det gäller rätten till arbete och sysselsättning enligt artikel 27 i konventionen. Konventionen fastställer principerna och normerna för rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning och förser konventionsstaterna med en grund för att uppfylla sina åtaganden enligt målen för hållbar utveckling. I synnerhet betonas målet 8.5 för hållbar utveckling som syftar till att senast år 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning och anständigt arbete för alla kvinnor och män, inklusive personer med funktionsnedsättning, och lika lön för likvärdigt arbete.
2. Rätten till arbete är en grundläggande rättighet som är nödvändig för att förverkliga andra mänskliga rättigheter och som utgör en odelbar och naturlig del av mänsklig värdighet. Rätten till arbete bidrar också till enskilda personers och deras familjs överlevnad och, i den mån arbetet är fritt valt eller accepterat, till deras utveckling och erkännande inom samhället.<sup>1</sup> Rätten till arbete erkänns i flera internationella och regionala rättsliga instrument. Den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (ESK-konventionen) tillkännager den allmänna rätten till arbete i artikel 6 och utvecklar uttryckligen den individuella dimensionen av rätten till arbete genom att erkänna allas rätt till rättvisa, gynnsamma och i synnerhet trygga arbetsförhållanden i artikel 7. Den kollektiva dimensionen av rätten till arbete ingår i ESK-konventionens artikel 8 som fastställer vars och ens rätt att bilda fackföreningar och att

<sup>1</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), punkt 1.

ansluta sig till en fackförening efter eget val och fackföreningarnas rätt att fritt utöva sin verksamhet. Kommittén har framställt denna allmänna kommentar genom att använda sig av sin egen rättspraxis, samt praxis från kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och andra övervakningsorgan för mänskliga rättigheter.

- 3.** Meningsfullt arbete och sysselsättning är avgörande för en persons ekonomiska säkerhet, fysiska och psykiska hälsa, personliga välbefinnande och identitetskänsla. Kommittén är emellertid medveten om att ett värdesystem som kallas ableism inverkar negativt på möjligheterna för många personer med funktionsnedsättning att inneha meningsfullt arbete och sysselsättning. Ableism och dess inverkan har beskrivits som "ett värdesystem som anser att vissa typiska egenskaper hos kropp och sinne är nödvändiga för att leva ett värdefullt liv. Ableistiskt tänkande baserar sig på strikta normer för utseende, funktion och beteende och betraktar därmed upplevelsen av funktionsnedsättning som en olycka som leder till lidande och nackdelar och som konsekvent nedvärderar mänskligt liv".<sup>2</sup> Ableism, såsom grund för medicinska och välgörenhetsbaserade modeller för funktionsnedsättning, leder till sociala fördomar, ojämlikhet och diskriminering av personer med funktionsnedsättning i och med att den ligger till grund för lagstiftning, politik och praxis såsom segregerad sysselsättning - till exempel skyddade verkstäder - och kan leda till ofrivilligt deltagande inom den informella ekonomin.
- 4.** Personer med funktionsnedsättning möter 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 drabbas av hög arbetslöshet, lägre löner, instabilitet,

<sup>2</sup> A/HRC/43/41, punkt 9.

sämre anställningsvillkor och bristande tillgänglighet i arbetsmiljön, och de har också lägre sannolikhet än andra att utnämnas till chefsposter när de är formellt anställda. Kvinnor med funktionsnedsättning drabbas ännu mera av alla sådana hinder. Det är mer sannolikt att personer med funktionsnedsättning tjänar lägre löner än andra personer och att deras sysselsättning präglas av sårbarhet, däribland genom sysselsättning inom den informella sektorn, som egenföretagare eller i deltidsarbete.<sup>3</sup> Data och andra belägg visar att dessa skillnader i synnerhet påverkar personer med funktionsnedsättning på sådana grunder som ålder, kön, etnicitet och bostadsort.

5. Den ekonomiska utvecklingen och förändringar på arbetsmarknaden skapar nya utmaningar och möjligheter att trygga rätten till arbete. Nya teknologier, inklusive artificiell intelligens och övergången till digitalt arbete, skapar nya hinder eller former av diskriminering samt erbjuder nya vägar till arbete och nya former av sysselsättning. Ekonomiska förändringar, såsom omställningen till en grön ekonomi eller hantering av kriser, skapar såväl möjligheter till inkludering som risker för att människor lämnas utanför.<sup>4</sup>
6. Artikel 27 i konventionen införlivar flera ömsesidigt beroende och sammanhängande 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 samt till trygga och sunda arbetsförhållanden, inklusive skydd mot trakasserier, och, i artikel 27.1 c, den kollektiva dimensionen av rätten till arbete för

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.

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

personer med funktionsnedsättning i samband med möjligheten att utöva sina arbetsrättsliga och fackliga rättigheter på lika villkor som andra.<sup>5</sup> Syftet med denna allmänna kommentar är att ge en heltäckande överblick över konventionsstaternas skyldigheter enligt artikel 27, med hänsyn till det ömsesidiga beroendet mellan de åtgärder för rätten till arbete som anges i den artikeln samt förhållandet mellan rätten till arbete och sysselsättning med bestämmelserna i andra artiklar i konventionen.

5 Inledningen samt punkter b och c i artikel 27.1 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.



## II. Människorättsmodellen för funktionsnedsättning

7. Kommittén har konsekvent uttryckt sin oro över att lagstiftningen och politiken hos konventionsstaterna fortfarande återspeglar ett ableistiskt synsätt på funktionsnedsättning genom välgörenhetsbaserade och/eller medicinska modeller, trots att de inte är förenliga med konventionen.<sup>6</sup> Under dessa modeller erkänns personer med funktionsnedsättning inte som rättssubjekt och rättsinnehavare, utan "reduceras" i stället till sin funktionsnedsättning.<sup>7</sup> Diskriminerande behandling eller särbehandling och uteslutandet av personer med funktionsnedsättning betraktas som norm och motiveras med ett medicinskt inriktat synsätt där oförmåga av personer med funktionsnedsättning betonas. Ableistiska inställningar förhindrar konventionsstaterna från att eliminera bestående hinder, och särskilt sådana stereotyper och stigmatisering som hindrar personer med funktionsnedsättning från att arbeta på lika villkor som andra.
8. För att förverkliga rättigheterna i konventionens konventionsstaterna tillämpa människorättsmodellen för funktionsnedsättning. I sin allmänna kommentar nr 6 (2018) om jämlikhet och icke-diskriminering framställer kommittén människorättsmodellen för funktionsnedsättning, som erkänner funktionsnedsättning som en social konstruktion och funktionsnedsättningar som en viktig aspekt av mänsklig mångfald och värdighet

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

7 Ibid., punkt 8.

och att funktionsnedsättningar inte ska anses som legitima skäl till att förneka eller begränsa mänskliga rättigheter. Funktionsnedsättning erkänns som en av många flerdimensionella lager av identiteter, vilket innebär att mångfalden bland personer med funktionsnedsättning ska beaktas inom lagstiftning och politik. Mänskliga rättigheter erkänns som ömsesidigt beroende, sammanlänkade och odelbara.

### III. Normativt innehåll

9. Rätten till arbete är en grundläggande mänsklig rättighet och en väsentlig del av mänsklig värdighet. I den allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter erkänns rätten till arbete i artikel 23. Utöver den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter framgår rätten till arbete av 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 avskaffande av all slags rasdiskriminering, artikel 11 i konventionen om avskaffande 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 tillkännagav Förenta nationernas generalförsamling rätten till arbete i deklARATIONEN om sociala framsteg och utveckling (artikel 6) i sin resolution 2542 (XXIV) den 11 december 1969.
10. Flera regionala instrument erkänner rätten till arbete - däribland den europeiska sociala stadgan från 1961 (del II, artiklarna 1-10) och den reviderade europeiska sociala stadgan från 1996 (del II, artiklarna 1-10), den afrikanska stadgan för mänskliga och folkens rättigheter (artikel 15) och tilläggsprotokollet till den amerikanska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna inom området för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (artiklarna 6-8) - och bekräftar principen att respekten för rätten till arbete ålägger konventionsstaterna skyldigheten att vidta åtgärder för att uppnå full sysselsättning.

- 11.** Internationella arbetsorganisationen (ILO) har identifierat flera grundläggande konventioner om rättigheter på arbetsplatsen.<sup>8</sup> De behandlade ämnena anses vara grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, och omfattar föreningsfrihet och faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar, avskaffande av alla former av tvångsarbete eller annat påtvingat arbete, effektivt avskaffande av barnarbete samt avskaffande av diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning.

**A. Rätten till arbete på lika villkor som andra, inklusive rätten att fritt välja eller acceptera arbete på en öppen, inkluderande och tillgänglig arbetsplats (artikel 27.1, inledning)**

- 12.** Enligt artikel 27.1 i konventionen erkänner konventionsstaterna rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på samma 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, inkluderande och tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Detta koncept återspeglar rättspraxis i kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter där kommittén har hänvisat till principen om jämlikhet i samband med arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning: kommittén har noterat att allas rätt till möjligheten att tjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete inte förverkligas om den enda reella möjligheten som står till buds för personer med funktionsnedsättning är att arbeta i segregering miljöer<sup>9</sup>, och vi-

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

<sup>9</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 5 (1994), punkt 21.

dare anser att personer med funktionsnedsättning inte bör vara segregerade i skyddade verkstäder.<sup>10</sup> Artikel 27.1 identifierar uttryckligen dessa rättigheter för personer med funktionsnedsättning och visar tydligt att segregerade arbetsmiljöer är oförenliga med dem.

- 13.** Trots vissa framsteg är bristen på tillgång till den öppna arbetsmarknaden och segregering fortfarande de största utmaningarna för personer med funktionsnedsättning. Diskriminering såsom förnekande av skälig anpassning, otillgängliga arbetsplatser och trakasserier utgör ytterligare hinder för sysselsättningen på en öppen arbetsmarknad och arbetsmiljö, vilket driver personer med funktionsnedsättning till slutna arbetsplatser utan verkliga valmöjligheter gällande deras anställning. ILO:s konvention om sysselsättningspolitik, 1964 (nr 122), hänvisar till "full, produktiv och fritt vald sysselsättning", som kopplar samman konventionsstaternas skyldighet att skapa förutsättningar för full sysselsättning med skyldigheten att säkerställa att tvångsarbete inte förekommer.
- 14.** Kommittén konstaterar att segregerad sysselsättning såsom skyddade verkstäder innefattar många olika metoder och erfarenheter som präglas av åtminstone vissa av följande kännetecken:
  - a.** Personer med funktionsnedsättning är separerade från öppen, inkluderande och tillgänglig sysselsättning.
  - b.** Sysselsättningen är organiserad kring vissa specifika aktiviteter som personer med funktionsnedsättning anses kunna utföra.
  - c.** Medicin- och rehabiliteringsmetoder för funktionsnedsättning fokuseras på och betonas.

<sup>10</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), punkt 47 c.

- d. Övergången till den öppna arbetsmarknaden främjas inte effektivt.
  - e. Personer med funktionsnedsättning får inte lika lön för likvärdigt arbete.
  - f. Personer med funktionsnedsättning får inte ersättning för sitt arbete på lika villkor som andra.
  - g. Personer med funktionsnedsättning har vanligtvis inte fasta arbetsavtal och omfattas därför inte av socialförsäkringssystemet.
- 15.** Segregerad sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, t.ex. skyddade verkstäder, ska inte betraktas som en åtgärd för att gradvist förverkliga rätten till arbete, som endast kan påvisas genom arbete som fritt väljs eller accepteras och utförs på en öppen och inkluderande arbetsmarknad. Sysselsättningsprojekt som sköts och leds av personer med funktionsnedsättning, inklusive sådana företag som är gemensamt ägda och demokratiskt kontrollerade, får inte betraktas som segregerad sysselsättning om de tillhandahåller rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor på lika villkor som andra.

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

- 16.** Icke-diskriminering och jämlikhet är, under artikel 27, grundläggande skyldigheter som även omfattar agerandet av tredje parter, såsom näringslivet<sup>11</sup>, och som tillämpas under hela under hela anställningsförhållandet, vilket inkluderar rekrytering, anställning och

<sup>11</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 24 (2017), punkt 7.

syssetsättning, fortsatt anställning, utbildningsprogram och karriärutveckling samt sökande efter och ansökan om arbete och utträde ur arbetet. Kommittén har konstaterat i sin rättspraxis att för att uppnå faktisk jämlikhet i den mening som avses i konventionen måste konventionsstaterna säkerställa att det inte förekommer diskriminering på grund av funktionsnedsättning i samband med arbete och syssetsättning.<sup>12</sup> Internationell människorättspraxis identifierar ett antal former av diskriminering som kan förekomma individuellt eller tillsammans: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, förnekande av skälig anpassning, trakasserier och diskriminering på grund av närstående.

- 17.** Direkt diskriminering innebär att personer med funktionsnedsättning behandlas ogynnsamt på basis av någon anledning som är relaterad till deras funktionsnedsättning. Ett exempel är en offentlig arbetsgivare som inte överväger att anställa en person med funktionsnedsättning på grund av ett antagande att personen med funktionsnedsättning inte kommer att kunna utföra arbetet.<sup>13</sup>
- 18.** Med indirekt diskriminering avses tillämpning av lagar, policyer eller praxis som framstår som neutral men som har en negativ inverkan på personer med funktionsnedsättning. Detta inträffar när personer med funktionsnedsättning blir uteslutna från en möjlighet eftersom den har utformats så att den inte tar hänsyn till situationen av personer med funktionsnedsättning, som följaktligen inte kan dra nytta av möjligheten. Om till exempel det enda sättet att komma in i en offentlig byggnad för en arbetsintervju är via en uppsättning trappor, hamnar kandidater som använder rullstolar i en ojämlig posi-

<sup>12</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), punkt 67.

<sup>13</sup> Ibid., punkt 18 a.

tion eftersom de inte kan komma in i byggnaden.<sup>14</sup> Förbudet mot indirekt diskriminering medför en ständig skyldighet att säkerställa tillgänglighet genom universell utformning i alla situationer.

- 19.** Förnekande av skälig anpassning inträffar när nödvändiga och lämpliga individualiserade modifieringar, justeringar och stöd (som inte innebär en oproportionerlig eller orimlig börda) inte genomförs. Skälig anpassning avser de ändringar, justeringar och stöd som behövs för att säkerställa lika åtnjutande eller utövande av en mänsklig rättighet eller grundläggande frihet.<sup>15</sup> Till exempel har man nekat skälig anpassning för en arbetstagare inom den offentliga sektorn som har en synnedsättning om arbetstagaren inte försetts med lämplig utrustning för att utföra tilldelade uppgifter, såsom ett datorprogram som förstorar text på en datorskärm. Andra exempel på skäliga anpassningar är att göra information tillgänglig för personer med funktionsnedsättning, modifiera utrustning, möjliggöra arbete hemifrån, säkerställa att en tolk tillhandahålls vid möten, omorganisera aktiviteter, omplanera arbete eller tillhandahålla stödpersonal.<sup>16</sup> För att omfattas av begreppet skälig anpassning måste ändringarna förhandlas fram med individen. Skyldigheten att tillhandahålla skälig anpassning gäller från den tidpunkt då en begäran om sådan anpassning mottas eller när behovet blir uppenbart.<sup>17</sup> Kommittén betonar att skyldigheten att tillhandahålla skälig anpassning skiljer sig från skyldigheten att säkerställa tillgänglighet, vilket följer av förbudet mot indirekt diskriminering och anges i artiklarna 4 och 9 i konventionen. Medan båda skyldigheterna syftar till att garantera tillgänglighet innebär skyldigheten att säker-

<sup>14</sup> Ibid., punkt 18 b.

<sup>15</sup> Ibid., punkt 18 c.

<sup>16</sup> Ibid., punkt 23.

<sup>17</sup> Ibid., punkt 24 b.



ställa tillgänglighet genom universell utformning eller stödjande teknik så att tillgänglighet införlivas i system och processer oberoende av behoven hos enskilda personer med funktionsnedsättning, till exempel genom att trygga tillgång till en byggnad enligt lika villkor med andra.<sup>18</sup> Skyldigheten att tillhandahålla skälig anpassning gäller emellertid från den tidpunkt då en person med funktionsnedsättning försöker utöva sina rättigheter eller kräver tillgång till icke-tillgängliga situationer eller miljöer.<sup>19</sup>

- 20.** Trakasserier är en form av diskriminering när oönskat beteende med anknytning till funktionsnedsättning eller andra förbjudna grunder äger rum med syfte eller verkan att kränka en persons värdighet och skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande miljö.<sup>20</sup> Enligt ILO:s konvention om våld och trakasserier, 2019 (190), avser begreppet "våld och trakasserier" i arbetslivet en rad oacceptabla beteenden och ageranden eller hot om sådana, vare sig det handlar om en enskild företeelse eller om de upprepas, som syftar till, leder till, eller sannolikt kommer att leda till fysisk, psykisk, sexuell eller ekonomisk skada, och inkluderar könsrelaterat våld och trakasserier.
- 21.** Diskriminering på grund av närstående kan inträffa när familjemedlemmar eller en person som på annat sätt har anknytning till en person med funktionsnedsättning utsätts för diskriminering på arbetsplatsen på grund av den relationen, vilket har en direkt eller indirekt påverkan på livet för personen med funktionsnedsättning.<sup>21</sup>

18 Ibid., punkt 24 a.

19 Ibid., punkt 24 b.

20 Ibid., punkt 18 d.

21 Se t.ex. Bellini et al. v. Italy (CRPD/C/27/D/51/2018).

- 22.** Personer med funktionsnedsättning drabbas ofta oproportionellt av multipla och intersektionella former av diskriminering. Mångfalden av personer med funktionsnedsättning innebär att de möter olika hinder för att förverkliga rätten att arbeta och att de följer olika vägar in i arbetslivet. Multipel diskriminering förekommer när en person utsätts för diskriminering på två eller flera grunder, vilket leder till att diskrimineringen förstärks eller förvärras, medan intersektionell diskriminering förekommer när flera omständigheter samverkar med varandra samtidigt på ett sådant sätt att de är oskiljbara.<sup>22</sup> Begreppen multipel och intersektionell diskriminering återspeglar det faktum att individer inte utsätts för diskriminering som medlemmar i en homogen grupp utan snarare som individer med flerdimensionella lager av identiteter, ställningar och livsförhållanden. Bland de olika lager av identiteter finns ålder, ras, etniskt, nationellt eller socialt ursprung, ställning som flykting, migrant- eller asylsökande, politisk eller annan åskådning, religion, kön, sexuell läggning och könsidentitet.
- 23.** Dessa begrepp återspeglar upplevelser och erfarenheter av ökade nackdelar för individer som orsakas av multipla och intersektionella former av diskriminering.<sup>23</sup> Kommittén har behandlat olika situationer med multipel och intersektionell diskriminering. Till exempel kvinnor och personer med atypiska könsuttryck som har funktionsnedsättning drabbas av hinder relaterade till kön och funktionsnedsättning i attityder, omständigheter och själva arbetet, inklusive de förstärkta effekterna av multipel diskriminering som begränsar möjligheterna att arbeta, påverkar deras rätt till lika lön och ökar risken

<sup>22</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 3 (2016), punkt 4 c.

<sup>23</sup> Ibid., punkt 16.

för våld och trakasserier på arbetsplatsen. På liknande sätt påverkar diskriminering på grund av funktionsnedsättning och ålder sinsemellan varandra, vilket innebär att ungdomar och äldre personer med funktionsnedsättning kan ställas inför avsevärt olika utmaningar för att förverkliga rätten till arbete.

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

- 24.** Artikel 27.1 b hänvisar till skyddet av rättigheter för personer med funktionsnedsättning, på lika villkor som andra, till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, däribland:
- a.** lika möjligheter och lika lön för likvärdigt arbete
  - b.** trygga och sunda arbetsförhållanden, inklusive skydd mot trakasserier
  - c.** prövning av klagomål
- 25.** Rätten för personer med funktionsnedsättning till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor är en följd av rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller accepterat arbete. Det är en viktig del av de andra rättigheterna som fastställs i konventionen, såsom fackliga rättigheter (artikel 27.1 c). Därtill är åtnjutandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor en förutsättning för och resultatet av åtnjutandet av andra rättigheter enligt konventionen, såsom rätten till en tillfredsställande levnadsstandard (artikel 28) genom skälig ersättning.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), punkt 47 c.

- 26.** Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor är en rättighet för alla arbetstagare med funktionsnedsättning i alla miljöer, oavsett funktionsnedsättning, kön, ålder, kulturell eller språklig bakgrund eller invandrarstatus, eller om de är anställda inom de formella eller informella sektorerna, egenföretagare eller anställda inom jordbrukssektorn eller i landsbygdsområden och avlägsna områden.<sup>25</sup> Dessutom kräver rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor att betalning under minimilönen på grund av funktionsnedsättning under inga omständigheter är motiverad.
- 27.** Rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor för personer med funktionsnedsättning omfattar de förmåner och det skydd som andra arbetstagare åtnjuter, såsom en pensionsfond, sjukledighet, långvarig ledighet, föräldraledighet, befordran, vila, fritid och periodiska semesterdagar med lön.<sup>26</sup>
- 28.** Arbetstagare med funktionsnedsättning har rätt till lika lön som andra arbetstagare när de utför samma eller liknande arbete. Lönen bör dessutom vara lika stor även när arbetet de utför är helt annorlunda, men ändå av samma värde. Konventionsstaterna bör se till att arbetsplatser som håller på att övergå från segregerad anställning inte undantas från att betala lika lön för likvärdigt arbete.
- 29.** Rätten till trygg och sund arbetsmiljö omfattar kravet på en sammanhängande nationell arbetshälsopolitik som inkluderar arbetstagare med funktionsnedsättning. Syftet med en sådan politik är att förebygga olyckor och skador som uppstår till följd av, har samband med eller inträffar under arbetet. Politiken bör omfatta skydd av alla

<sup>25</sup> Ibid., punkt 5.

<sup>26</sup> För närmare uppgifter, se kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016).

arbetstagare, inklusive de med funktionsnedsättning, och därtill de som innehar kort- eller långfristiga arbetsavtal, arbetar deltid, är lärlingar, egenföretagare, migrantarbetare eller anställda inom den informella sektorn. Organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning bör delta i utformningen, genomförandet och översynen av den nationella politiken för att säkerställa att nationell politik inte möjliggör diskriminering.

- 30.** Som kommittén har noterat i sin rättspraxis sträcker sig skyddet mot trakasserier i samband med arbete och sysselsättning under hela anställningsförhållandet och kräver effektiva rättsmedel, vilket förverkligas genom att föreskriva och verkställa specifik och omfattande lagstiftning mot diskriminering.<sup>27</sup> Lagstiftningen bör åtföljas av lämpliga och effektiva rättsmedel och sanktioner i samband med diskriminering i civilrättsliga, förvaltningsrättsliga och straffrättsliga förfaranden. Individuella rättsmedel bör åtföljas av ändamålsenliga förändringar på arbetsplatsen för att förhindra framtida kränkningar.

#### **D. Arbetsrättsliga och fackliga rättigheter (artikel 27.1 c)**

- 31.** Fackliga rättigheter, föreningsfrihet och strejkrätten är avgörande för att införa, upprätthålla och försvara rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Fackföreningar bör tillåta, godta och möjliggöra ett fullständigt och meningsfullt deltagande av personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra. Fackföreningar bör spela en viktig roll när det gäller att försvara rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning, inklusive personer med funktionsned-

<sup>27</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), punkt 22.

sättning som fortfarande arbetar inom segregerad sysselsättning. Konventionsstaterna är skyldiga att respektera och skydda det arbete som utförs av människorättsförsvarare och andra aktörer inom medborgarsamhället, i synnerhet fackföreningar, som hjälper personer med funktionsnedsättning och andra marginaliserade grupper att förverkliga sin rätt till arbete.<sup>28</sup>

- 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 effektivt i fastställandet av prioriteringar, beslutsfattande, planering, genomförande och utvärdering av strategier.
- 33.** Allmän arbetslagstiftning bör uttryckligen förbjuda diskriminering på grund av funktionsnedsättning och bör inbegripa ansvaret för att se till att fackligt anslutna arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmarknadens institutioner är fullt medvetna om frågor om jämlikhet och icke-diskriminering i samband med arbete och sysselsättning av personer med funktionsnedsättning.
- 34.** Kollektiva förhandlingar bör förbjuda diskriminering på grund av funktionsnedsättning. Specificeringen av arbetsvillkor ska inkludera en mekanism genom vilken arbetstagare kan begära skälig anpassning.

<sup>28</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), punkt 51.

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

- 35.** Icke-diskriminerande tillgång till arbets- och yrkesvägledning, praktik, och både offentlig och privat arbetsförmedling förutsätts för att förverkliga rätten till arbete och sysselsättning, på lika villkor som andra, för personer med funktionsnedsättning.<sup>29</sup> Att personer med funktionsnedsättning deltar i allmänna tjänster främjar att tjänsterna inte blir segregerade och att personer med funktionsnedsättning har tillgång till öppna sysselsättnings- och yrkesutbildningstjänster.<sup>30</sup> Sådana tjänster kan vara lämpliga för tillträde till arbete, under anställningen eller för övergångar mellan befattningar. Konventionsstaterna bör vidta åtgärder för att säkerställa certifiering av färdigheter och prestationer på lika villkor som andra, uttryckligt inkluderande 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, tillhandahållande av yrkesutbildning om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och finansiering av skälig anpassning. Förberedelse för arbetslivet, utbildning och andra tjänster bör tillhandahållas på ett tillgängligt och inkluderande sätt, inklusive ekonomiskt stöd för deltagande.

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 bilaga CRPD/C/2/3.

## **F. Främjande av möjligheter till anställning och befordran (artikel 27.1 e)**

- 36.** Konventionsstaterna bör se till att personer med funktionsnedsättning har meningsfulla möjligheter att utveckla sina karriärer, oavsett anställningsform.<sup>31</sup> Utvecklingsmöjligheterna innefattar omskolning och kompetensutveckling, utbildning, livslångt lärande och mentorskapsprogram.
- 37.** Alla arbetstagare med funktionsnedsättning har rätt att på lika villkor som andra övervägas att bli befordrade genom rättvisa, meritbaserade och öppna processer. Konventionsstaterna bör analysera de direkta och indirekta hinder för karriärutveckling som drabbar personer med funktionsnedsättning, och i synnerhet kvinnor med funktionsnedsättning. Yrkesutbildning enligt artikel 27.1 d omfattar utbildning som genomförs av arbetstagare med funktionsnedsättning för att främja deras karriärer. Kurserna ska vara tillgängliga och arbetstagarna ska ha möjlighet att begära skälig anpassning,

## **G. Främjande av möjligheter till egenföretagande, företagande och utveckling av kooperativ (artikel 27.1 f)**

- 38.** Personer med funktionsnedsättning har rätt att fritt välja sitt arbete, inklusive om de vill vara egenföretagare, starta eget företag eller arbeta i ett kooperativ. Konventionsstaterna bör vidta riktade åtgärder för att skydda och stödja personer med funktionsnedsättning i den informella ekonomin, främja och påskynda deras övergång till den formella ekonomin och förhindra att arbetet i den formella ekonomin blir informellt.<sup>32</sup>

31 Ett exempel på när sådant stöd inte tillhandahölls på ett meningsfullt sätt, se *Gröninger et al. v. Tyskland* (CRPD/C/D/2/2010).

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



- 39.** Främjandet av fria arbetsmöjligheter kräver tillgänglig information om entreprenörskap, mikroföretag, små och medelstora företag och andra former av affärsmodeller och ekonomiska enheter, såsom kooperativ.<sup>33</sup> Icke-diskriminerande tillgång till företagstjänster, marknader, infrastruktur och teknologi, företagshälsovård och arbets säkerhet, finansiella tjänster, mentorskap och nätverkande ska också beaktas. Konventionsstaterna bör utarbeta och genomföra ett integrerat politiskt ramverk som omfattar personer med funktionsnedsättning och som säkerställer samordning på olika förvaltningsnivåer och samarbete mellan relevanta organ och myndigheter, såsom skattemyndigheter och socialförsäkringsinstitutioner.<sup>34</sup>

#### **H. Anställning inom den offentliga sektorn (artikel 27.1 g)**

- 40.** Bestämmelserna i andra underpunkter i artikel 27 gäller på samma sätt för den offentliga och den privata sektorn. Om konventionsstaten agerar som arbetsgivare bör den dock inta en striktare strategi för inkludering. 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 specifika åtgärder vidtas för öka medvetenheten inom den offentliga sektorn, locka och rekrytera personer med funktionsnedsättning och stödja arbetstagare med funktionsnedsättning inom den offentliga sektorn, i syfte att återspegla mångfalden i samhället och dra nytta av livserfarenheterna hos personer med funktionsnedsättning.
- 41.** För att öka sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning, kommittén har rekommenderat att konventionsstaterna utvecklar

<sup>33</sup> Ibid., punkt 11 g.

<sup>34</sup> Ibid., punkt 12.

och genomför positiva särskilda åtgärder såsom tilldelning av riktade medel för att främja anställning av personer med funktionsnedsättning inom både den offentliga och den privata sektorn, inklusive yrkesutbildningsprogram.<sup>35</sup> Ytterligare åtgärder inkluderar kvoter – krav på att åtminstone en viss procentandel av arbetsgivares arbetskraft består av anställda med funktionsnedsättning – eller mål. Alla åtgärder bör åtföljas av ett krav att årligen rapportera hur de efterlevs av myndigheter.

**I. Främjande av anställning inom den privata sektorn, inklusive program för positiv särbehandling (artikel 27.1 h)**

- 42.** Kommittén har rekommenderat strategier för konventionsstaterna för att öka sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning inom den offentliga sektorn som är lika tillämpliga inom den privata sektorn. Positiva särskilda åtgärder såsom kvoter för att öka anställningen för personer med funktionsnedsättning kan vara nödvändiga inom den privata sektorn. Att enbart använda sig av kvoter är emellertid otillräckligt för att främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och kan mötas av motstånd från personer med funktionsnedsättning om systemet fokuserar på nedsättningar i stället för förmågor. Kvoterna väcker också frågor om konfidentialitet. Andra positiva särskilda åtgärder inkluderar sådana offentliga upphandlingsåtgärder, såsom konkurrensutsättningar, där företrädare ges till företag som ägs av personer med funktionsnedsättning eller som sysselsätter personer med funktionsnedsättning, samt till-

<sup>35</sup> Till exempel CRPD/C/CAN/CO/1, punkt 48 c; CRPD/C/GTM/CO/1, punkt 63; CRPD/C/JOR/CO/1, punkt 50 c och CRPD/C/URY/CO/1, punkterna 57–58.

delning av riktade medel för att främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning, till exempel modifieringar av arbetsmiljön, lönebidrag för läroavtal, avdrag för arbetsgivaravgifter och lönesubventioner.

- 43.** Sådana inköspolicyer som främjar eller stöder segregerad sysselsättning är inte positiva särskilda åtgärder som är förenliga med konventionen. För att säkerställa förenlighet med konventionen innebär bland annat följande positiva särskilda åtgärder:
- a.** Säkerställa att arbetsgivare inte begränsar personer med funktionsnedsättning till vissa yrken, reserverade arbetsuppgifter eller specifika arbetsenheter;
  - b.** Säkerställa att arbetsgivare inte begränsar tillgången för personer med funktionsnedsättning till möjligheter till befordran eller karriärutveckling;
  - c.** Vidta åtgärder för att säkerställa att arbete som främjas genom dessa åtgärder inte utgör s.k. falsk sysselsättning, där personer med funktionsnedsättning anställs av arbetsgivare men inte utför arbete eller inte åtnjuter meningsfull sysselsättning på lika villkor som andra;
  - d.** Införliva ett perspektiv på funktionsnedsättning, kön och ålder i organisationen som helhet.
- 44.** Konventionsstaterna bör ha ett nära samråd med representativa organisationer för personer med funktionsnedsättning när de inför positiva särskilda åtgärder.<sup>36</sup> Sådana åtgärder inom den privata sektorn är mest effektiva om de tillhör ett helhetsbaserat tillväga-

<sup>36</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), punkt 29.

gångssätt inom konventionsstaterna för att främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning.

**J. Tillhandahållande av skälig anpassning på arbetsplatsen (artikel 27.1 i)**

**45.** Skyldigheten att erbjuda skälig anpassning skiljer sig från skyldigheten att säkerställa tillgänglighet. Skälig anpassning innebär tillhandahållande av individanpassade ändringar, justeringar och stöd så att personer med funktionsnedsättning kan uppfylla de inneboende kraven i sitt arbete på lika villkor som andra. Konventionsstaterna bör se till att skälig anpassning underlättas genom åtgärder och program som erbjuder tekniskt och ekonomiskt stöd till offentliga och privata arbetsgivare. Offentliga och privata arbetsgivare bör emellertid, som en del av sin skyldighet att tillgodose tillgänglighet, se till att de har en tydlig, tillgänglig och läglig process för att hantera behovet av skälig anpassning. När ett hinder för full inkludering av en person med funktionsnedsättning upptäcks av personen eller arbetsgivaren ska arbetsgivaren vidta följande åtgärder, vars försummande skulle innebära förnekande av skälig anpassning:

- a.** Arbetsgivaren arbetar med personen för att identifiera möjliga lösningar för att avlägsna eller undvika hindret, inklusive den lösning som personen föredrar.
- b.** Arbetsgivaren förverkligar lösningen som personen föredrar, såvida den inte medför en orimlig börda, i vilket fall arbetsgivaren förverkligar en annan identifierad lösning som inte medför en orimlig börda eller förverkligar lösningen som personen föredrar i den utsträckning det är möjligt utan att en orimlig börda uppstår.

**K. Främjande av 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, bidrag och ekonomiska incitament för företag, såsom lärlingsutbildning och andra arbetsplatsbaserade program för lärande. Arbetserfarenhet är avgörande för att utveckla färdigheterna hos personer med funktionsnedsättning, och därtill skapar en möjlighet att ombilda arbetsförhållanden och bygga upp kontakter och förståelse bland arbetsgivarna.
- 47.** Personer med funktionsnedsättning löper särskild risk för olämplig användning av obetalda praktikplatser, utbildningsprogram och volontärprogram, vilket påverkar anställningstryggheten och karriärmöjligheterna negativt. Unga personer 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. Främjande av program avseende rehabilitering i yrkeslivet, bibehållande i arbete och återinträde i arbete (artikel 27.1 k)**

- 48.** Alla arbetstagare kan uppleva ett behov av att omskola sig, utveckla nya färdigheter eller byta yrke. Program för bibehållande i arbete och återinträde i arbete för personer med funktionsnedsättning är en del av större insatser för att säkerställa en kontinuerlig utbildning av arbetskraft. Konventionsstaterna ska se till att personer med funktionsnedsättning får stöd i att stanna kvar i arbetslivet eller byta till nya roller om en ny funktionsnedsättning uppstår eller en befint-

lig funktionsnedsättning förvärras.<sup>37</sup>

- 49.** Vid tillhandahållande av rehabilitering bör konventionsstaterna säkerställa att arbetstagare med funktionsnedsättning till följd av en olycka eller sjukdom och, i förekommande fall, att deras anhöriga får tillräcklig ersättning, inklusive för kostnader för behandling, inkomstbortfall och andra kostnader, utöver tillgång till rehabiliteringstjänsterna.<sup>38</sup>
- 50.** Program för återinträde i arbete kan leda till att den berörda arbetstagaren fortsätter att ha samma roll, övergår till en annan roll med samma arbetsgivare eller intar en roll med en annan arbetsgivare. Sådana program bör inte användas för att främja sysselsättning i segregerade arbetsmiljöer.

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

- 51.** Förbud mot slaveri, trälldom och tvångsarbete eller annat påtvingat arbete ligger i kärnan av den internationella människorättslagstiftningen. Personer med funktionsnedsättning, inklusive barn med funktionsnedsättning, löper ökad risk att uppleva situationer som präglas av slaveri eller trälldom, såsom segregerat arbete, kidnappning och tvångsarbete.<sup>39</sup> Dessa situationer omfattar även skuldslaveri, människohandel, tiggeri och arbete på låglönefabriker, på gårdar eller i segregerad sysselsättning för minimal eller ingen lön.

37 Se J.M. v. Spanien ([CRPD/C/23/D/37/2016](#)) och V.F.C. v. Spanien ([CRPD/C/21/D/34/2015](#)), där kommittén fann att konventionsstaten hade underlåtit att fullgöra sina skyldigheter enligt konventionen genom att underlåta att säkerställa fortsatt anställning genom tilldelning av anpassade uppgifter.

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

39 [CRPD/C/BOL/CO/1](#), punkterna 41-42

- 52.** Konventionsstaterna bör utarbeta omfattande åtgärder för att förebygga och utreda alla former av slaveri, trälldom och tvångsarbete eller annat påtvingat arbete. Sådana åtgärder bör omfatta program för ökad medvetenhet, informationskampanjer, reglering, klagomålsförfaranden, påföljdsregimer, utredningsmekanismer samt åtgärder för rättslig prövning och gottgörelse.
- 53.** För att fullgöra sina skyldigheter enligt artikel 27.2 i konventionen bör konventionsstaterna iaktta att personer med funktionsnedsättning har rätten till valfrihet, samtycke och frihet från tvång. Valfriheten ska betraktas i ljuset av de skador som arbetsförhållandena kan orsaka. I vissa fall kan arbetsförhållanden som erbjuds vara skadliga för hälsan och välbefinnandet hos personer med funktionsnedsättning på grund av skäl som är relaterade till deras funktionsnedsättning. Dessa personer behöver skälig anpassning genom ändringar i arbetsförhållanden samt meningsfullt socialt skydd och annat stöd för att säkerställa att de inte tvingas arbeta mot sin vilja. I andra fall upplever personer med funktionsnedsättning skada genom diskriminering orsakad av segregation, brist på lika lön för likvärdigt arbete och begränsade vägar till sysselsättning som väljs fritt och på lika villkor som andra. Risker för tvång härstammar från att personer med funktionsnedsättning ofta står inför en större social sårbarhet, brist på meningsfulla alternativ samt relationer av beroende eller vårdrelationer som leder till utnyttjande. Denna risk ska beaktas för att kunna förstå om samtycke har getts. Även om samtycke har getts bör en bredare kontext av utnyttjande eller tvång beaktas. Samtycke räcker inte för att indikera att någon inte befinner sig i situation av slaveri, trälldom eller människohandel.

## IV. Konventionsstaternas skyldigheter

### A. Allmänna skyldigheter

- 54.** Artikel 4.2 i konventionen förutsätter att konventionsstaterna med avseende på ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter vidtar åtgärder och till fullo utnyttjar sina tillgängliga resurser och, där så behövs, inom ramen för internationellt samarbete, för att trygga att rättigheterna gradvis förverkligas i sin helhet. Konventionsstaterna huvudsakliga allmänna skyldighet är därför att säkerställa att rätten till arbete gradvis förverkligas. Avsiktliga, konkreta och målinriktade steg mot detta mål måste vidtas inom rimlig tid efter det att konventionen har trätt i kraft för den berörda konventionsstaten.<sup>40</sup> Denna skyldighet sammanfaller 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 till arbete ålägger tre typer eller nivåer av skyldigheter för konventionsstaterna: skyldigheten att respektera (respect), skydda (protect) och uppfylla (fulfil). I sin tur innefattar skyldigheten att uppfylla skyldigheterna att underlätta (facilitate), tillhandahålla (provide) och främja (promo-

<sup>40</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 3 (1990), punkt 2.



te).<sup>41</sup> Skyldigheten att respektera ingår i artikel 4.1 d i konventionen, där konventionsstaten åläggs att avhålla sig från alla handlingar eller förfaranden som är oförenliga med konventionen. Skyldigheten att skydda ingår i artikel 4.1 c och e, enligt vilken konventionsstaten är skyldig att beakta skyddet och främjandet av de mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning i alla riktlinjer och program och att vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att undanröja diskriminering på grund av funktionsnedsättning som utövas av en tredje part, inklusive privata företag. Skyldigheten att uppfylla ingår t.ex. i artikel 4.1 f och g, enligt vilken staten är skyldig att bedriva eller främja forskning om och utveckling av universellt utformade varor och tjänster och ny stödjande teknik.

- 56.** Bakåtsträvande åtgärder är inte tillåtna i förhållande till någon av de rättigheter som omfattas av konventionen, inklusive rätten till arbete. Om avsiktligt bakåtsträvande åtgärder vidtas, åligger det konventionsstaterna att bevisa att de har införts efter noggrant övervägande av alla alternativ, att de är vederbörligen motiverade i förhållande till de samlade rättigheterna i konventionen inom ramen för det fulla utnyttjandet av konventionsstaternas alla tillgängliga resurser,<sup>42</sup> och att de inte har en oproportionerlig inverkan på personer med funktionsnedsättning.

41 I allmänna kommentarerna nr 12 (1999) (punkt 15) och nr 13 (1999) (punkt 46) kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter konstaterade att skyldigheten att uppfylla inkluderar både en skyldighet att underlätta och en skyldighet att tillhandahålla. I sin allmänna kommentar nr 14 (2000) (punkt 33) kommittén inkluderade även en tredje skyldighet - skyldigheten att främja - inom skyldigheten att uppfylla, baserat på vikten av hälsofrämjande arbete inom Världshälsoorganisationens och andra aktörer. Med tanke på konventionens syfte enligt artikel 1 att främja att alla personer med funktionsnedsättning till fullo och med lika villkor kan åtnjuta alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter och att främja respekten för deras inneboende värdighet, har skyldigheten att främja inkluderats i denna allmänna kommentar i skyldigheten att uppfylla.

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

- 57.** Skyldigheten att respektera förutsätter att konventionsstaterna avstår från att direkt eller indirekt ingripa i rätten till arbete genom att bland annat avstå från att förneka eller vägra lika tillgång till anständigt arbete för alla personer med funktionsnedsättning, avstå från att undanta arbetsgivare från att betala den nationella minimilönen på grund av funktionsnedsättning, samt förbjuda tvångsarbete eller annat påtvingat arbete. Konventionsstaterna är bundna av skyldigheten att respektera rätten för kvinnor och ungdomar med funktionsnedsättning att åtnjuta tillgång till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, och måste därför vidta åtgärder för att bekämpa multipel och intersektionell diskriminering och uppnå lika möjligheter till befordran och likvärdigt arbete. Konventionsstaterna ska i alla bedömningar som de gör om "värdet" av arbete undvika stereotyper i fråga om personer med funktionsnedsättning, inklusive avseende deras kön, som skulle kunna undervärdera arbete som främst kvinnor med funktionsnedsättning utför.<sup>43</sup> Dessutom bör konventionsstaterna omedelbart vidta åtgärder för att undanröja hinder i lagar, policys och program som sammanlänkar funktionsnedsättning med "oförmåga att arbeta". I synnerhet bör åtgärder för att bedöma eller klassificera grad av funktionsnedsättning inte basera på eller leda till begränsning av rätten för personer med funktionsnedsättning att arbeta.
- 58.** Skyldigheten att skydda förutsätter att konventionsstaterna vidtar alla ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering på basis av funktionsnedsättning från privata och icke-statliga aktörer, såsom privata företag, fackföreningar och alla medborgare, för att

<sup>43</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), punkt 47 a.

förhindra inskränkningar i de garantier som anges i artikel 27.<sup>44</sup> Konventionsstaterna är i synnerhet skyldiga att skydda personer med funktionsnedsättning från de främsta formerna av diskriminering i samband med arbete och sysselsättning – direkt diskriminering, indirekt diskriminering, förnekande av skälig anpassning, trakasserier och diskriminering på grund av närstående – vilka kan förekomma individuellt eller simultant. Vidare har kommittén i sin praxis rekommenderat åtgärder för att ta itu med multipel och intersektionell diskriminering, inklusive följande: antagande av lagstiftning, policyer och program som uttryckligen erkänner multipel och intersektionell diskriminering<sup>45</sup> för att säkerställa att klagomål om sådan diskriminering prövas så att både ansvar och rättsmedel fastställs; etablering av ett ramverk för datainsamling som är tillämplig för att bekämpa den intersektionella diskriminering som kvinnor och flickor med funktionsnedsättning möter;<sup>46</sup> Tillåta klagomål om diskriminering på fler än en grund, fastställa högre nivåer av ersättning för offer och införa högre straff för förövare;<sup>47</sup> stärka lagstiftning om antidiskriminering för att ta itu med intersektionell diskriminering;<sup>48</sup> undersöka lämpligheten av nuvarande strukturer som används för att ta itu med intersektionell diskriminering och uppta effektiva och specifika åtgärder för att förebygga intersektionella

44 Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 3 (2016), punkt 18; Människorättskommittén, allmänna kommentarer nr 18 (1989), punkt 9 och nr 28 (2000), punkt 31; Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 20 (2009) punkt 11; Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor, allmän rekommendation nr 28 (2010), punkt 9; och Kommittén för avskaffande av rasdiskriminering, allmän rekommendation nr 25 (2000), punkterna 1-2.

45 [CRPD/C/BRA/CO/1](#), punkt 13 och [CRDP/C/MUS/CO/1](#), punkterna 10 och 12.

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

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

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

former av diskriminering mot kvinnor och flickor;<sup>49</sup> samt utveckla ramar för inkluderande, omfattande och transparent deltagande för organisationer som representerar personer med funktionsnedsättning, inklusive personer med funktionsnedsättning som upplever intersektionell diskriminering.<sup>50</sup>

- 59.** Skyldigheten att uppfylla - inklusive skyldigheter att underlätta, tillhandahålla och främja - förutsätter att konventionsstaterna antar ändamålsenliga lagstiftande, administrativa, budgetrelaterade, juridiska, främjande och andra åtgärder för att säkerställa att arbetsmiljöerna är öppna, inkluderande och tillgängliga.
- 60.** För att fullgöra skyldigheten att underlätta rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning åläggs staterna att vidta positiva åtgärder för att möjliggöra och hjälpa personer med funktionsnedsättning att delta i teknisk utbildning och yrkesutbildning samt 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 tillgången till och användningen av ny teknik, innefattande informations- och kommunikationsteknik, hjälpmedel för rörelse, utrustning och stödjande teknik, med prioritering av teknik till överkomligt pris.<sup>51</sup>
- 61.** För att fullgöra skyldigheten att tillhandahålla ska konventionsstaterna erkänna rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning i nationella rättssystem, samt införa en nationell politik och en detaljerad handlingsplan för att tillgodose denna

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

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

51 Konvention, artikel 4.1 g.

rätt. Politiken och handlingsplanen bör tilldelas tillräckliga resurser för att öka deltagandet av personer med funktionsnedsättning och i synnerhet kvinnor med funktionsnedsättning i arbete och sysselsättning. Konventionsstaterna är också skyldiga att förse personer med funktionsnedsättning tillgänglig information om de nya teknologierna som utvecklats i enlighet med skyldigheten att underlätta.

- 62.** För att fullgöra skyldigheten att främja rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning bör konventionsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa ändamålsenlig utbildning, information och medvetandehöjande kampanjer, inklusive jämställdhetsintegrering, både inom den privata och offentliga sektorn. Medvetandehöjande kampanjer bör inriktas på arbetsgivare och anställda inom den privata och offentliga sektorn, rekryteringsbyråer och arbetsförmedlingsbyråer, samt allmänheten, och bör därtill företas på lämpliga språk och i tillgängliga format för personer med funktionsnedsättning.

## **B. Centrala skyldigheter**

- 63.** Konventionsstaterna har en omedelbar, central minimiskyldighet att garantera fullgörande av åtminstone de minsta nödvändiga nivåerna för rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning.<sup>52</sup> Denna grundläggande skyldighet, inom ramen för artikel 27, omfattar skyldigheten att säkerställa icke-diskriminering och lika anställningskydd.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 3 (1990), punkt 10.

<sup>53</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), punkt 31.

- 64.** I sin praxis avseende artikel 5 i konventionen har kommittén fastställt de omedelbara åtgärder som konventionsstaterna ska vidta för att de facto uppnå jämlikhet och säkerställa icke-diskriminering på grund av funktionsnedsättning när det gäller rätten att till arbete och sysselsättning.<sup>54</sup> I synnerhet, för att säkerställa skälig anpassning i enlighet med artiklarna 5.3 och 27.1 och för att uppnå eller faktiskt påskynda jämlikhet i arbete och sysselsättning i enlighet med artikel 5.4, bör konventionsstaterna:
- a.** underlätta omställningen bort från segregerade arbetsmiljöer för personer med funktionsnedsättning och stödja deras deltagande på den öppna arbetsmarknaden, samt samtidigt säkerställa omedelbar tillämpning av arbetstagarnas rättigheter i segregerade miljöer;
  - b.** främja rätten till understödd sysselsättning, inklusive arbetsassistans, handledning på jobbet och yrkesutbildningsprogram, skydda rättigheterna för arbetstagare med funktionsnedsättning och säkerställa rätten för arbetstagare att fritt välja arbete;
  - c.** säkerställa att personer med funktionsnedsättning inte betalas mindre än minimilönen och inte förlorar stöd eller bidrag för personer med funktionsnedsättning när arbetet inleds;
  - d.** uttryckligen erkänna förnekandet att vidta skäliga anpassningsåtgärder som diskriminering och förbjuda multipel och intersektionell diskriminering och trakasserier;
  - e.** säkerställa en anständig övergång till och från arbetslivet för personer med funktionsnedsättning på ett icke-diskrimineran-

<sup>54</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 6 (2018), punkt 67.

de sätt samt lika och effektiv tillgång till förmåner och rättigheter, såsom pensions- eller arbetslöshetsförmåner, som inte får inskränkas genom att utesluta personen från sysselsättning vilket skulle ytterligare bidra till personens exkludering;

- f.** främja arbete i inkluderande, tillgängliga, säkra och hälsosamma arbetsmiljöer inom den offentliga och privata sektorn, inklusive tillgång till lämpliga toalettanläggningar;
- g.** säkerställa att personer med funktionsnedsättning har lika möjligheter vad gäller karriärutveckling genom regelbundna utvecklingssamtal med deras chefer och genom att fastställa de mål som ska uppnås, som en del av en övergripande strategi;
- h.** säkerställa tillgång till fortbildning, omskolning och utbildning, inklusive yrkesutbildning och kompetensutveckling för arbetstagare med funktionsnedsättning, samt tillhandahålla utbildning om anställning av personer med funktionsnedsättning och skälig anpassning för arbetsgivare, representativa organisationer för anställda och arbetsgivare, fackföreningar och behöriga myndigheter;
- i.** sträva efter universellt tillämpliga åtgärder för att trygga företagshälsovård och arbets säkerhet, inklusive bestämmelser om arbetarskydd 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.<sup>55</sup> I synnerhet bör konventionsstaterna:
- a.** inrätta ett omfattande system för att bekämpa könsdiskriminering på arbetsplatsen, bland annat vad gäller ersättningen;
  - b.** fastställa minimilöner, inom lagstiftningen och i samråd med arbetsgivare och arbetstagare, deras representativa organisationer och andra relevanta partner, 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, garantera 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.

<sup>55</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 23 (2016), punkt 65.



## V. Förhållande till andra artiklar i konventionen

- 66.** Artikel 5 i konventionen, som berör jämlikhet och icke-diskriminering, förutsätter att konventionsstaterna främjar inkluderande jämlikhet och avskaffar diskriminering – direkt diskriminering, indirekt diskriminering, förnekande av skälig anpassning, trakasserier och diskriminering på grund av närstående – i alla frågor gällande arbete, sysselsättning och anställningsförhållande. Kvinnor med funktionsnedsättning, personer med atypiska könsuttryck som har funktionsnedsättning, äldre personer med funktionsnedsättning och unga personer med funktionsnedsättning står inför intersektionella hinder relaterade till deras kön, ålder och funktionsnedsättning som begränsar möjligheterna att arbeta och drabbar åtnjutandet av rätten till lika lön för lika arbete och ökar risken för våld och trakasserier på arbetsplatsen.
- 67.** Kvinnor med funktionsnedsättning (artikel 6) upplever multipel och intersektionell diskriminering inom arbete och sysselsättning och under hela anställningsförhållandet, vilket utgör hinder för deltagande på arbetsplatsen. Sådana hinder omfattar sexuella trakasserier, ojämlik lön för arbete av lika värde, brist på karriärmöjligheter, jämförelsevis mindre prestigefyllda karriärvägar än andra personer vilket även påverkar sysselsättningsmöjligheterna, bristande tillgång till rättsmedel på grund av diskriminerande attityder som leder till att anspråk avvisas, samt fysiska hinder och informations- och kommunikationshinder.<sup>56</sup> Kvinnor med funktionsnedsättning löper risk att bli utnyttjade inom den informella ekonomin och obetalt

<sup>56</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 3 (2016), punkt 58.

arbete, vilket i sin tur förvärrar ojämlikheten inom områden såsom ersättning, arbetarskydd, vila, fritid och betald semester, inklusive föräldraledighet.

- 68.** Antalet barn med funktionsnedsättning (artikel 7) uppskattas globalt till nästan 240 miljoner. Miljontals barn med eller utan funktionsnedsättning arbetar i hushåll eller i ofarliga sysslor i sina familjer utan tillräcklig vila eller utbildning under större delen av sin barndom.<sup>57</sup> Barn och ungdomar med funktionsnedsättning löper större risk att utsättas för farligt barnarbete än andra barn och ungdomar.
- 69.** Verkningsfulla kampanjer (artikel 8) riktade mot den offentliga och privata sektorn är nödvändiga när det gäller personer med funktionsnedsättning och deras rättigheter för att bekämpa stereotyper, fördomar och skadlig praxis relaterade till personer med funktionsnedsättning på alla områden i livet. Sådana kampanjer bör inkludera medvetandehöjande åtgärder för att bekämpa stereotyper baserade på antaganden om att vissa personer med funktionsnedsättning – såsom personer med autism, döva personer, blinda personer, personer med psykosociala funktionsnedsättningar och andra – skulle vara mindre benägna att interagera med sina kollegor eller att bli distraherade på arbetsplatsen och därmed ha större produktivitet än sina kollegor. Värdesystem såsom ableism, som ligger till grund för lagstiftning, politik och praxis som leder till ojämlikhet och diskriminering, ska identifieras och elimineras.
- 70.** Personer med funktionsnedsättning kan inte faktiskt åtnjuta sin rätt till arbete och sysselsättning på lika villkor som andra om det finns

<sup>57</sup> Kommittén för barnets rättigheter, allmän kommentar nr 17 (2013), punkt 29.

brister, gällande arbetsplatsen, fackföreningsverksamhet eller tillgängliga transport- och stödtjänster för att ta sig till arbetsplatsen, på tillgänglighet (artikel 9) och personlig rörlighet (artikel 20) under hela anställningsförhållandet. All information som berör arbete och sysselsättning ska vara tillgänglig genom teckenspråk, punktskrift, lättläst, tillgängliga elektroniska format, alternativ skrift och kompletterande och alternativa sätt, medel och format för kommunikation.<sup>58</sup>

- 71.** Personer med funktionsnedsättning har rätt bli erkända som personer i lagens mening (artikel 12) och personer med funktionsnedsättning åtnjuter rättskapacitet på lika villkor som andra i alla hänseenden i livet, inklusive utövandet av rättskapaciteten under hela anställningsförhållandet, i synnerhet när anställning påbörjas (till exempel genom ett formellt avtal) och för tillgång till finansiering, kredit och försäkring. Att erbjuda stöd vid utövandet av rättskapacitet kan innefatta stöd i att fatta beslut.<sup>59</sup>
- 72.** Personer med funktionsnedsättning har rätt till rättslig prövning (artikel 13) på lika villkor som andra gällande alla områden inom arbetsrätten, inklusive arbetsmarknadsrelationer och skadeståndskrav som berör arbetet.
- 73.** Personer med funktionsnedsättning har rätt till valfrihet, samtycke och frihet från tvång. Risken för tvång härstammar från att personer med funktionsnedsättning upplever större sociala och miljörelaterade hinder som leder till ökad sårbarhet, brist på meningsfulla alternativ och relationer av beroende eller vård som kan leda till

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

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

utnyttjande (artikel 16). Det är avgörande att förstå huruvida samtycke har getts. Som nämnts ovan är det nödvändigt att beakta det bredare sammanhanget av tvång, utnyttjande och meningsfulla alternativ även när samtycke har getts. Samtycke räcker inte för att indikera att personen med funktionsnedsättning inte befinner sig i situation av trälldom eller slaveri. Barn med funktionsnedsättning är särskilt utsatta för ekonomiskt utnyttjande, inklusive barnarbete, narkotikahandel och tiggeri.<sup>60</sup> Unga personer med funktionsnedsättning löper vidare en särskild risk att bli olämpligt utsatta för oavlönade praktikplatser, utbildningsprogram och frivilligarbete.

- 74.** Att kunna fritt välja arbete och sysselsättning på lika villkor som andra är grundläggande för att leva självständigt och delta 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.
- 75.** Respekt för privatlivet (artikel 22) är ett viktigt element i livet och omfattar ofta känsliga och personliga frågor. Respekt för privatlivet för arbetstagare med funktionsnedsättning förutsätter att arbetsgivare inhämtar samtycke från en arbetstagare med funktionsnedsättning innan de delger information, till exempel till personalavdelningen, som berör funktionsnedsättning eller nedsättning som har avslöjats för dem. Kravet att skydda konfidentiell information sträcker sig genom hela anställningsförhållandet och inkluderar skydd mot användning av genetisk information som skulle kunna indikera en eventuell benägenhet för vissa funktionsnedsättningar.

<sup>60</sup> Kommittén för barnets rättigheter, allmän kommentar nr 9 (2006), punkt 75.

- 76.** Inklusiv utbildning (artikel 24) spelar en avgörande roll för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan utöva sin rätt till arbete och sysselsättning som väljs fritt på lika villkor som andra. Inkluderande utbildning av hög kvalitet förbereder personer med funktionsnedsättning för arbete och sysselsättning genom att erbjuda grund för de kunskaper, färdigheter och självförtroendet som behövs för att delta på den öppna arbetsmarknaden.<sup>61</sup> En tredjedel av barn över hela världen som inte går i skola är dock barn med funktionsnedsättning. Många regeringar främjar officiellt inkluderande utbildning, men i praktiken är barn med funktionsnedsättning, och i synnerhet flickor med funktionsnedsättning, antingen utestängda eller åtskilda i specialskolor,<sup>62</sup> som negativt kommer att påverka deras åtnjutande av rätten till arbete och sysselsättning som väljs fritt på lika villkor som andra. Övergången från sekundär eller högre utbildning till arbetslivet kräver särskild uppmärksamhet för att förverkliga rätten till arbete. Det är viktigt att se till att vägar in på den öppna arbetsmarknaden främjas för personer med funktionsnedsättning och att personer med funktionsnedsättning inte styrs in till segregerade arbetsmiljöer. Livslångt lärande är en central komponent för att säkerställa och främja fortsatt karriärutveckling för personer med funktionsnedsättning.
- 77.** Arbetsgivare har ett grundläggande ansvar för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet (artikel 25). Omfattande habiliterings- och rehabiliteringstjänster och program (artikel 26) är avgörande för sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning. När personer med funktionsnedsättning skadas på arbetet eller när en

<sup>61</sup> Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 4 (2016), punkt 56.

<sup>62</sup> Kommittén för avskaffande av diskriminering av kvinnor, allmän rekommendation nr 36 (2017), punkterna 43-44.

person förvärvar en funktionsnedsättning genom arbete är det viktigt att åtgärderna för rehabilitering och återgång till arbete fullständigt 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 förlust eller brist på inkomst på grund av oförmågan att erhålla eller behålla fritt valt arbete på lika villkor som andra. Det sociala trygghetssystemet ska garantera ett tillräckligt skydd för arbetslösa arbetstagare med funktionsnedsättning på lika villkor som andra. Rätten till social trygghet omfattar även deltidarbetare med funktionsnedsättning, tillfälligt anställda med funktionsnedsättning, säsongarbetare med funktionsnedsättning och egenföretagare med funktionsnedsättning samt personer med funktionsnedsättning som arbetar i den informella ekonomin. Förmånerna bör omfatta fortsatta utbetalningar av stöd ända till det framgår att anställningen är varaktig, och täcka perioder av inkomstförlust i situationer när arbetstagare med funktionsnedsättning ombes att stanna hemma på grund av ett folkhälsorelaterat eller annat nödläge.<sup>63</sup> När arbetsförhållandet upphör ska stödbetalningar omedelbart återupptas. Stödbetalningar som berör nödvändiga utgifter kopplade till funktionsnedsättning bör fortsätta under hela arbetsförhållandet för att säkerställa sysselsättning på lika villkor som andra. Stödet som tillhandahålls bör också omfatta individer, inklusive primära vårdgivare (som i en betydande utsträckning är kvinnor) och släktingar, som stödjer personer med funktionsnedsättning.<sup>64</sup> Definitioner såsom "arbetsoförmåga" eller "arbetsför-

<sup>63</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), punkt 37.

<sup>64</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 5 (1994), punkt 28.

måga” kan inte ingå i utformningen av system för social trygghet. Mångfalden av personliga omständigheter, behov och hinder som personer med funktionsnedsättning upplever när de strävar efter, bibehåller och återgår till avlönad sysselsättning förutsätter utformning av flexibla socialskyddssystem där enskilda situationer kan reageras till.<sup>65</sup>

- 79.** Kollektiva förhandlingar är ett verktyg som är av grundläggande vikt för att formulera en sysselsättningspolitik.<sup>66</sup> Fackföreningsrelaterade rättigheter gäller lika för arbetstagare med funktionsnedsättning som för andra arbetstagare. Artikel 27.1 c, läst i samband med artikel 29, betonar vikten av rätten för personer med funktionsnedsättning att bilda egna föreningar. Att kunna vara effektiva i att främja och skydda de ekonomiska och sociala intressena för personer med funktionsnedsättning, bör föreningar regelbundet konsulteras av statliga organ och andra i alla frågor som berör dem. Det kan dessutom vara nödvändigt att dessa föreningar får ekonomiskt stöd för att garantera deras livskraft.<sup>67</sup>
- 80.** Insamling och analys av data (artikel 31), uppdelad på grundval av funktionsnedsättning för att identifiera alla former av diskriminering, inklusive diskriminering på multipla och intersektionella grunder, är avgörande för att uppmärksamma hindren för sysselsättning för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra. Lämpligt uppdelade data hjälper även att identifiera dem som arbetar i den informella ekonomin och hindren relaterade till egenföretagande och entreprenörskap.

<sup>65</sup> [CRPD/C/15/4](#) och [CRPD/C/15/4/Corr.1](#), punkt 102.

<sup>66</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005), punkt 39.

<sup>67</sup> Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 5 (1994), punkt 26. Se även Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, allmän kommentar nr 7 (2018).

- 81.** Internationellt samarbete (artikel 32) är avgörande för att främja nationella insatser för att förverkliga rätten till arbete och för att påskynda framstegen mot att uppnå målen för hållbar utveckling, särskilt mål 8.5 för att uppnå full och produktiv sysselsättning och anständigt arbete för alla personer och lika lön för likvärdigt arbete. Internationellt samarbete är också viktigt när det gäller att ta itu med ojämlik tillgång till stödjande teknik i resursfattiga miljöer, så att personer med funktionsnedsättning kan delta i arbetsmarknaden på lika villkor som andra.



## VI. Genomförande på nationell nivå

- 82.** För att säkerställa rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning på lika villkor som andra, och utöver respektera det normativa innehållet och uppfylla de skyldigheter som anges ovan, bör konventionsstaterna vidta följande åtgärder för säkerställa fullständigt genomförande av artikel 27 i konventionen:
- a.** Genomföra en omfattande undersökning för att fastställa hur ableism påverkar rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning på lika villkor som andra, inklusive rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt arbete;
  - b.** Genomföra undersökningar om hinder som står inför rätten till arbete och sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, identifiera specifika köns- och åldersrelaterade utmaningar som personer med funktionsnedsättning står inför när det gäller förverkligandet av denna rätt och lyfta fram innovativa metoder och lösningar som har kommit fram när rätten för personer med funktionsnedsättning till arbete och sysselsättning har skyddats och främjats;
  - c.** I enlighet med artikel 4.3 i konventionen, genom att nära samråda och aktivt involvera personer med funktionsnedsättning, inklusive underrepresenterade grupper, genom organisationer som företräder dem, genomföra en granskning av nationell arbetslagstiftning, politik, program och praxis och harmonisera dem med konventionen, upphäva diskriminerande lagar och förordningar som är oförenliga med konventionen, ändra eller

avskaffa seder och praxis som är diskriminerande mot personer med funktionsnedsättning, och utveckla handlingsregler för anställning av personer med funktionsnedsättning som kan utnyttjas som stegvis vägledning för att förebygga diskriminering mot personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen;

- d.** Se till att granskningen sträcker sig över både offentliga och privata sektorn, att den inkluderar införlivandet av perspektiv avseende kön, ålder och funktionsnedsättning i lagstiftning, politik och program samt deras genomförande och utvärdering<sup>68</sup>, och att den omfattar följande områden: främjandet av ungdomssysselsättning, åtgärder för arbetarskydd; skydd mot våld, inklusive könsbaserat våld, trakasserier och tvångsarbete; samt övergången från den informella ekonomin till den formella ekonomin;
- e.** Utveckla en nationell sysselsättningsstrategi och handlingsplan som inkluderar personer med funktionsnedsättning och som utformas och granskas genom en deltagande och transparent process, och som innehåller metoder såsom indikatorer och jämförelsevärden för att övervaka framsteg;
- f.** Säkerställa att skyddet och främjandet av rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning integreras i framväxande arbets- och sysselsättningsområden, inklusive den digitala ekonomin, distansarbete, regleringen av gig- och plattformsekonomi, ekonomisk återaktivering eller återhämtning från kris, omställningen till en grön ekonomi och användningen av artificiell intelligens i rekrytering och arbete;

<sup>68</sup> [CRPD/C/DNK/CO/1](#), punkt 19.

- g.** Säkerställa att åtgärder för att skydda och främja rätten till arbete omfattar mångfalden av personer med funktionsnedsättning, deras yrkeserfarenhet och färdigheter;
- h.** Se till att åtgärder vidtas för att eliminera utnyttjandet av kvinnor med funktionsnedsättning, barn med funktionsnedsättning och personer med funktionsnedsättning som inte följer traditionella könsnormer i den formella och informella ekonomin och i oavlönat arbete, inklusive följande: säkerställa rätten till föräldraledighet för alla, vidta positiva åtgärder för att öka antalet kvinnor med funktionsnedsättning i den formella arbetssektorn, anta lagar och strategier för att möjliggöra tillräcklig betald föräldraledighet, för överkomlig, tillgänglig och lämplig barnomsorg av god kvalitet, och för socialt skydd som inte inverkar negativt på personer med funktionsnedsättning som är gravida eller som måste ta ledigt för att uppfylla omsorgsskyldigheter; samt anta lagar och strategier för att säkerställa att arbetsgivare effektivt förebygger och reagerar på könsrelaterat våld och för att främja ett paradigmskifte i förhållande till kulturella och samhälleliga normer som bidrar till könsrelaterat våld;
- i.** Skyndsamt avveckla segregerad sysselsättning, inklusive skyddade verkstäder, genom att anta konkreta handlingsplaner med resurser, tidsramar och övervakningsmekanismer för att säkerställa övergången från segregerad sysselsättning till den öppna arbetsmarknaden, vilket inkluderar följande skyldigheter:
  - I.** Ompröva lagar, politik, tillvägagångssätt och antaganden som ligger till grund för främjande av skyddad sysselsättning;
  - II.** Nära samråda och aktivt involvera personer med funktions-

nedsättning genom deras representativa organisationer i utformningen, genomförandet och övervakningen av övergångsprocesser;

- j.** Utveckla och genomföra program för kunskap, medvetandehöjande åtgärder och stärkande av kompetens med meningsfullt deltagande av personer med funktionsnedsättning genom de organisationer som företräder dem, inklusive utbildning i den offentliga och privata sektorn och den informella ekonomin, för att säkerställa efterlevnaden av konventionen;
- k.** Fastställa metoder för insamling av lämpligt uppdelade data i enlighet med en stark ram för begrepp och metoder baserad på mänskliga rättigheter i enlighet med publikationen *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*,<sup>69</sup> för att underlätta förståelsen av situationen för personer med funktionsnedsättning i och utanför sysselsättning, med särskild uppmärksamhet på relevansen och effektiviteten av statliga åtgärder för att främja sysselsättning i den formella ekonomin;
- l.** Inrätta tillgängliga och effektiva mekanismer för rättslig prövning och säkerställa tillgång till rättslig prövning på lika villkor som andra för personer som utsatts för diskriminering på grund av funktionsnedsättning, vilket omfattar tillgång för alla personer med funktionsnedsättning till effektiva rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inklusive effektiva och tillgängliga besvärsmekanismer, och till lämplig och överkomlig rättshjälp av hög kvalitet.

<sup>69</sup> Kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (Genève, 2012). Se även CRPD/C/CZE/CO/1, punkt 14.

- m.** Identifiera och stärka vägar till arbete för personer med funktionsnedsättning, inklusive genom mekanismer inom arbetsförmedling som skapar broar mellan personer med funktionsnedsättning och arbetsgivare, samt utvecklingen av specifika inträdesmekanismer till sysselsättning inom den offentliga sektorn;
- n.** Främja och stärka partnerskap med flera intressenter för att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning, bland annat genom att använda nätverk för att sammanföra arbetsgivare för att främja arbete för personer med funktionsnedsättning, samarbeta med organisationer av personer med funktionsnedsättning, bland annat genom att systematiskt skicka lediga tjänster inom den offentliga och privata sektorn till dessa organisationer, och uppmuntra vanliga byråer som främjar sysselsättning för att stärka deras förmåga att stödja 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 nivåer och villkor för anställningsförhållanden för personer med funktionsnedsättning, inklusive information om åtgärder som har vidtagits och resultat som har uppnåtts när det gäller karriärutveckling bland arbetstagare med funktionsnedsättning;
- p.** Främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och i synnerhet kvinnor med funktionsnedsättning,<sup>70</sup> inklusive genom positiva åtgärder såsom kvotmekanismer och mål, och

<sup>70</sup> [CRPD/C/DNK/CO/1](#), punkt 18.

vidta åtgärder för att minska risken för oavsiktliga negativa konsekvenser, såsom förstärkning av stereotyper, begränsad efterlevnad och skapande av sysselsättningsmöjligheter för endast begränsade grupper bland personer med funktionsnedsättning, särskilt genom att:

- I.** Säkerställa tydlig övervakning, transparens och rapportering;
- II.** Identifiera och förebygga arbetsmetoder som inte är förenliga med konventionen, inklusive segregation, stereotyper eller diskriminering;
- III.** Utvärdera prestationer och resultat, inklusive genom att bedöma kvaliteten på utfört arbete och genom att kontrollera om arbetstagare med funktionsnedsättning begränsas till vissa roller eller typer av arbete och om endast vissa grupper av personer med funktionsnedsättning gynnas av arbetet;
- IV.** Säkerställa lämpliga mekanismer för ansvarsskyldighet och verkställighet;
- V.** Säkerställa att positiva åtgärder åtföljs av åtgärder för att hjälpa arbetsgivarna att uppfylla dem.

IHMISOIKEUSKESKUS  
MÄNNISKORÄTTSCENTRET  
HUMAN RIGHTS CENTRE



00102 Eduskunta, Helsinki  
[www.ihmisoikeuskeskus.fi](http://www.ihmisoikeuskeskus.fi)

00102 Riksdagen, Helsingfors  
[www.manniskorattscentret.fi](http://www.manniskorattscentret.fi)