

اتفاقية حقوق الأشخاص
ذوي الإعاقة

اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

التعليق العام رقم 8 (2022) بشأن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة*

أولاً- مقدمة

- 1- الهدف من هذا التعليق العام هو توضيح التزامات الدول الأطراف فيما يتعلق بالحق في العمل والعمالة المنصوص عليه في المادة 27 من الاتفاقية. فالاتفاقية تحدد مبادئ ومعايير حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة، وترسي الأساس للدول الأطراف للوفاء بالتزاماتها في إطار أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية 8-5، بشأن تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030.
- 2- والحق في العمل أساسي لإعمال حقوق أخرى من حقوق الإنسان، ويشكل جزء لا يتجزأ من كرامة الإنسان وعنصراً متأسلاً فيها. ويسهم الحق في العمل في بقاء الأفراد وبقاء أسرهم، كما يسهم، في حال اختيار العمل أو قبوله بحرية، في نمو الإنسان والاعتراف به داخل المجتمع⁽¹⁾. وقد اعترف العديد من الصكوك القانونية الدولية والإقليمية بالحق في العمل. فالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يعلن الحق في العمل بمعناه العام في المادة 6، ويتناول بوضوح البعد الفردي للحق في العمل بالاعتراف في المادة 7 بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما بطوروف عمل تكفل السلامة. ويتم تناول البعد الجماعي للحق في العمل في المادة 8 من العهد التي تنص على حق كل الأشخاص في تكوين النقابات وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارونها، وحق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية. وقد استندت اللجنة في وضع هذا التعليق إلى اجتهادها، وإلى اجتهاد اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها من الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان.
- 3- والعمل والعمالة المجديان ضروريان للأمن الاقتصادي للشخص وصحته البدنية والعقلية ورفاهه الشخصي وشعوره بالهوية. بيد أن اللجنة تدرك أن نظام القيم المعروف باسم التمييز لمصلحة القادرين بدنياً يؤثر سلباً على الفرص المتاحة للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة في سعيهم للحصول على عمل وعمالة مجديين. فالتمييز لمصلحة القادرين بدنياً منظومة قيم تعتبر بعض الخصائص النموذجية للجسد والذهن أمراً أساسياً ليعيش المرء حياة ذات قيمة. واستناداً إلى معايير صارمة للمظهر والأداء والسلوك، تعتبر طرق التفكير المتسمة [بالتمييز لمصلحة القادرين بدنياً] تجربة الإعاقة محنة تؤدي إلى المعاناة والحرمان وعلى

* اعتمدته اللجنة في دورتها السابعة والعشرين (15 آب/أغسطس - 9 أيلول/سبتمبر 2022).

(1) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18 (2005)، الفقرة 1.



الدوام إلى تدني قيمة الحياة البشرية⁽²⁾. ويؤدي التمييز لمصلحة القادرين بديناً، الذي يشكل أساس النماذج الطبية والخيرية للإعاقة، إلى التحيز الاجتماعي وعدم المساواة والتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، لأنه يشكل ركيزة تشريعات وسياسات وممارسات من قبيل العمالة المنفصلة - "الورشات المحمية" على سبيل المثال - ويمكن أن يؤدي إلى المشاركة غير الطوعية في الاقتصاد غير الرسمي.

4- ويواجه الأشخاص ذوو الإعاقة عقبات تحول دون حصولهم على حقهم في العمل والعمالة في سوق العمل المفتوحة وممارستهم له، على قدم المساواة مع الآخرين. ويواجه الأشخاص ذوو الإعاقة معدلات بطالة مرتفعة، وانخفاضاً في الأجور، وعدم استقرار، وانخفاضاً في المعايير في شروط التشغيل، وعدم توفير إمكانية الوصول في بيئة العمل، كما أن احتمال تعيينهم في مناصب الإدارة عندما يتم توظيفهم رسمياً أقل من غيرهم. وتتفاقم جميع هذه الحواجز بالنسبة للنساء ذوات الإعاقة. ومن المرجح أن يتقاضى الأشخاص ذوو الإعاقة أجوراً أقل من غيرهم، ومن المرجح أن يكونوا في وظائف هشة، بما في ذلك العمل في القطاع غير الرسمي، أو العمل لحسابهم الخاص، أو العمل لبعض الوقت⁽³⁾. وتشير البيانات وغيرها من الأدلة إلى أن هذه الفروق تؤثر تأثيراً بالغاً على الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب من قبيل العمر ونوع الجنس والجنس والأصل الإثني ومكان الإقامة.

5- وتتسأ عن الظروف المتطورة في الاقتصادات وسوق العمل تحديات وفرص جديدة لضمان الحق في العمل. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة، بما في ذلك النكاء الاصطناعي والتحول إلى العمل الرقمي، أن تنشئ حواجز أو أشكالاً جديدة من التمييز، كما يمكنها أن توفر مسارات جديدة للعمل وأشكال جديدة من العمالة. وتخلق التحولات الاقتصادية، من قبيل الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر أو التصدي للأزمات، فرصاً للإدماج كما ينشأ عنها خطر تخلف الناس عن الركب⁽⁴⁾.

6- وتدرج المادة 27 من الاتفاقية عدة حقوق متداخلة ومتراصة ضمن الحق في العمل، وتشمل، في المادة 27(1)(ب) حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، وظروف العمل المأمونة، بما في ذلك الحماية من التحرش، وفي المادة 27(1)(ج)، البعد الجماعي للحق في العمل وممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين⁽⁵⁾. والهدف من هذا التعليق العام هو تقديم لمحة شاملة عن التزامات الدول الأطراف بموجب المادة 27، مع مراعاة ترابط التدابير المتعلقة بالحق في العمل والمدرجة في تلك المادة، وتشابك علاقة الحق في العمل والعمالة بأحكام مواد أخرى من الاتفاقية.

ثانياً - نموذج التعامل مع الإعاقة من منظور حقوق الإنسان

7- ما فتئت اللجنة تعرب باستمرار عن قلقها لكون تشريعات وسياسات الدول الأطراف لا تزال تعكس نهجاً موصوماً بالتمييز لصالح القادرين بديناً تجاه الإعاقة، من خلال النماذج الخيرية و/أو الطبية، على الرغم من عدم توافق تلك النماذج مع الاتفاقية⁽⁶⁾. وبمقتضى هذه النماذج، لا يعترف بالأشخاص ذوي الإعاقة

(2) الوثيقة A/HRC/43/41، الفقرة 9.

(3) تقرير الإعاقة والتنمية: تحقيق أهداف التنمية المستدامة بمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة ولأجلهم ومعهم - 2018 (منشورات الأمم المتحدة، 2019)، الصفحات 152-155.

(4) انظر: International Labour Organization (ILO) Global Business and Disability Network and Fundación ONCE, "Making the future of work inclusive of persons with disabilities", 21 November 2019.

(5) تتصل فاتحة المادة 27(1) والفقرة (1)(ب) و(ج) اتصالاً مباشراً بثلاث مواد مترابطة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهي المواد 6 و 7 و 8. وقد أصدرت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تعليقات عامة على المادتين 6 و 7 من العهد.

(6) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6(2018)، الفقرة 2.

كأشخاص ذوي حقوق وكأصحاب حقوق، بل يتم "حصرهم" في إعاقاتهم بدلاً من ذلك⁽⁷⁾. وينظر إلى المعاملة التمييزية أو التفاضلية واستبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهما القاعدة، التي يضفي عليها الطابع الشرعي نهج العجز القائم على أساس طبي إزاء الإعاقة. وتمنع هذه النهج الموصومة بالتمييز لصالح القادرين بديلاً للدول الأطراف من إزالة الحواجز المستمرة، ولا سيما القوالب النمطية والوصفات المتعلقة بالإعاقة التي تجعل الأشخاص ذوي الإعاقة عاجزين عن العمل على قدم المساواة مع الآخرين.

8- ولإعمال الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، يتعين على الدول الأطراف أن تطبق نموذج الإعاقة القائم على حقوق الإنسان. وتحدد اللجنة، في تعليقها العام رقم 6 (2018) بشأن المساواة وعدم التمييز، نموذج الإعاقة القائم على حقوق الإنسان، الذي بمقتضاه يُعترف بأن الإعاقة هي مفهوم اجتماعي، وأن الإعاقة جانب قيم من جوانب التنوع والكرامة البشرية، وأنه يجب ألا تُتخذ الإعاقة سبباً مشروعاً للحرمان من حقوق الإنسان أو تقييدها. وسُلم بأن الإعاقة محدد من عدة محددات للهوية المتعددة الأبعاد، ومن ثم، فإن القوانين والسياسات المتعلقة بالإعاقة يجب أن تضع في الحسبان تنوع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن المسلم به أن حقوق الإنسان مترابطة ومتشابكة وغير قابلة للتجزئة.

ثالثاً - المضمون المعياري

9- الحق في العمل حق أساسي من حقوق الإنسان وعنصر أساسي من عناصر الكرامة الإنسانية. وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تعترف المادة 23 بالحق في العمل. وزيادة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فإن الحق في العمل مشمول بأحكام الفقرة 3 (أ) من المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والفقرة (هـ) 1، و 2، من المادة 5 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والمادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛ والمادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل؛ والمواد 25 و 26 و 40 و 52 و 54 من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وبالمثل، أعلنت الجمعية العامة الحق في العمل في إعلان التقدم والنماء في الميدان الاجتماعي (المادة 6)، في قرارها 2542 (د-24) المؤرخ 11 كانون الأول/ديسمبر 1969.

10- وتنص عدة صكوك إقليمية على الحق في العمل - بما في ذلك الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 (الباب الثاني، المواد 1-10) والميثاق الاجتماعي الأوروبي (المنفتح) لعام 1996 (الباب الثاني، المواد 1-10)، والميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (المادة 15)، والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المواد 6-8) - وتؤكد المبدأ القاضي بأن احترام الحق في العمل يفرض على الدول الأطراف التزاماً باتخاذ تدابير ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة.

11- وحددت منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل⁽⁸⁾. وتعتبر المواضيع المشمولة بأحكامها مبادئ وحقوق أساسية في العمل وتشمل حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي؛ والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ والإلغاء الفعلي لعمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالعمالة والمهن.

(7) المرجع نفسه، الفقرة 8.

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

ألف- الحق في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك الحق في كسب الرزق في عمل يتم اختياره وقبوله بحرية في سوق عمل منفتحة وشاملة ويسهل الانخراط فيها (المادة 27(1)، الفاتحة)

12- بموجب المادة 27(1) تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. ويعكس هذا المفهوم اجتهاد اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي أشارت فيه تلك اللجنة إلى مبدأ مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بالعمل والعمالة: فقد لاحظت أن حق جميع الأشخاص في فرصة كسب رزقهم عن طريق العمل الذي يختارونه أو يقبلونه بحرية لا يتحقق عندما تكون الفرصة الحقيقية الوحيدة المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة هي العمل في مرافق منفصلة⁽⁹⁾، وترى أنه ينبغي ألا يُعزل العاملون ذوو الإعاقة في أورش عمل محمية⁽¹⁰⁾. والمادة 27(1)، بتحديدتها صراحة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هذه، تشير بوضوح إلى أن أماكن العمل المنفصلة تتنافى معها.

13- وعلى الرغم من إحراز بعض التقدم، لا يزال الافتقار إلى إمكانية الوصول إلى سوق العمل المنفتحة وقيام الفصل في أماكن العمل يشكلان أكبر التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة. ويضع التمييز، من قبيل الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة، وتعذر الوصول إلى أماكن العمل، والتحرش، المزيد من العقبات أمام العمل في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين، مما يؤدي إلى اختيار زائف للعمل في مكان عمل مغلق على أساس الإعاقة. وتشير اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة لعام 1964 (رقم 122) إلى "العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية"، فترتبط التزام الدول الأطراف بتهيئة الظروف المؤاتية للعمالة الكاملة بالتزامها بضمان عدم وجود عمل جبري.

14- وتلاحظ اللجنة أن العمالة المنفصلة، مثل ورشات العمل المحمية، تشمل مجموعة متنوعة من الممارسات والخبرات، تتسم على الأقل ببعض العناصر التالية:

- (أ) يفصل الأشخاص ذوو الإعاقة عن العمالة المنفتحة والشاملة للجميع والتي يسهل الانخراط فيها؛
- (ب) يتم تنظيم العمالة حول بعض الأنشطة المحددة التي يعتبر الأشخاص ذوو الإعاقة قادرين على القيام بها؛
- (ج) يتم التركيز والتأكيد على النهج الطبي ونهج إعادة التأهيل إزاء الإعاقة؛
- (د) لا يُشجَع الانتقال إلى سوق العمل المنفتحة تشجيعاً فعلياً؛
- (هـ) لا يتقاضى الأشخاص ذوو الإعاقة أجوراً متساوية عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- (و) لا يتقاضى الأشخاص ذوو الإعاقة أجراً عن عملهم على قدم المساواة مع الآخرين؛
- (ز) لا يرتبط الأشخاص ذوو الإعاقة عادة بعقود عمل منتظمة، وبالتالي لا تشملهم خطط الضمان الاجتماعي.

(9) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 5 (1994)، الفقرة 21.

(10) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (2016)، الفقرة 47(ج).

15- ولا تُعتبر العمالة المنفصلة للأشخاص ذوي الإعاقة، مثل ورشات العمل المحمية، مقياساً للإعمال التدريجي للحق في العمل، الذي لا يثبت إلا بالعمل الذي يتم اختياره أو قبوله بحرية ويُؤدى في سوق عمل مفتوحة وشاملة. ولا يجوز اعتبار مشاريع العمالة التي يديرها ويقودها الأشخاص ذوو الإعاقة، بما في ذلك مشاريع الملكية المشتركة والتي تُدار ديمقراطياً، عملاً منفصلاً إذا وفرت ظروف عمل عادلة ومرضية على قدم المساواة مع الآخرين.

باء - حظر التمييز على أساس الإعاقة (المادة 27(1)(أ))

16- يعد عدم التمييز والمساواة التزامين أساسيين نصت عليهما المادة 27، ويسريان على أعمال أطراف ثالثة، مثل قطاع الأعمال التجارية⁽¹¹⁾، وينطبقان طوال دورة العمالة، التي تشمل التعيين والتوظيف والعمالة، ومواصلة العمالة، وبرامج التدريب، والتقدم الوظيفي، كما تشمل البحث عن العمل وتقديم الطلب للحصول عليه والخروج من العمل. ولا حظت اللجنة في اجتهادها أن تحقيق المساواة الفعلية بموجب الاتفاقية يستوجب على الدول الأطراف أن تكفل عدم وجود تمييز على أساس الإعاقة فيما يتعلق بالعمل والعمالة⁽¹²⁾. وتحدد الممارسة الدولية لحقوق الإنسان عدداً من أشكال التمييز، التي يمكن أن تحدث بشكل فردي أو متزامن وهي: التمييز المباشر، والتمييز غير المباشر، والحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة، والتحرش، والتمييز بالتلازم.

17- ويحدث التمييز المباشر عندما يعامل الأشخاص ذوو الإعاقة معاملة أقل حظوة لأي سبب يتعلق بإعاقتهم. ومن الأمثلة على ذلك عدم نظر رب العمل في القطاع العام في إمكانية تعيين شخص ذي إعاقة في وظيفة على افتراض أن الشخص ذي الإعاقة لن يكون قادراً على القيام بهذا العمل⁽¹³⁾.

18- ويقصد بالتمييز غير المباشر تطبيق القوانين أو السياسات أو الممارسات التي تبدو محايدة لكن تأثيرها سلبي على الأشخاص ذوي الإعاقة. ويحدث ذلك عندما تستبعد فرصة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة لأن الإطار المحدد للفرصة لا يأخذ في الحسبان حالتهم، ونتيجة لذلك، لا يستطيعون الاستفادة من الفرصة نفسها. وعلى سبيل المثال، إذا كانت الطريقة الوحيدة لدخول مبنى عام لإجراء مقابلة عمل هي عن طريق استخدام مجموعة من السلالم، فإن المرشحين الذين يستخدمون الكراسي المتحركة يحشرون في وضع من عدم المساواة لأنهم غير قادرين على دخول المبنى⁽¹⁴⁾. وينطوي حظر التمييز غير المباشر ضمناً على التزام مستمر بضمان إمكانية الوصول من خلال تصميم شامل في جميع الحالات.

19- ويحدث الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة عندما لا يتم تنفيذ التعديلات والترتيبات وأدوات الدعم الفردية الضرورية والمناسبة (التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو لا مبرر له). وتعني الترتيبات التيسيرية المعقولة تلك التعديلات والترتيبات وأدوات الدعم اللازمة لضمان التمتع بحق أو حرية من حقوق الإنسان أو الحريات الأساسية أو ممارستها على قدم المساواة⁽¹⁵⁾. فعلى سبيل المثال، يحرم من الترتيبات التيسيرية المعقولة موظف في القطاع العام يعاني من ضعف في البصر ولا يزود بالمعدات المناسبة لأداء المهام المنوطة به، من قبيل برنامج حاسوبي يكبر النص على شاشة الحاسوب. وتشمل الأمثلة الأخرى للترتيبات التيسيرية المعقولة إتاحة المعلومات للفرد ذي الإعاقة، وتعديل معداته، وتمكينه من العمل من

(11) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 24(2017)، الفقرة 7.

(12) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6(2018)، الفقرة 67.

(13) المرجع نفسه، الفقرة 18(أ).

(14) المرجع نفسه، الفقرة 18(ب).

(15) المرجع نفسه، الفقرة 18(ج).

البيت، وضمان توفير مترجم شفوي في الاجتماعات، وإعادة تنظيم الأنشطة، وإعادة جدولة مواعيد العمل، أو توفير موظفي الدعم⁽¹⁶⁾. ولكي تتدرج التغييرات ضمن مفهوم الترتيبات التيسيرية المعقولة، يلزم التفاوض بشأنها مع الفرد. ويسري واجب إتاحة الترتيبات التيسيرية المعقولة اعتباراً من لحظة تقديم طلب إتاحة هذه الترتيبات أو اللحظة التي تتجلى فيها ضرورتها⁽¹⁷⁾. وتشدد اللجنة على أن واجب توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة يختلف عن واجب ضمان إمكانية الوصول، الذي ينبع من حظر التمييز غير المباشر المنصوص عليه في المادتين 4 و9 من الاتفاقية. ولئن كان الواجبان معاً يهدفان إلى ضمان إمكانية الوصول، فإن واجب ضمان إمكانية الوصول من خلال التصميم الشامل أو التكنولوجيات المساعدة ينطوي على تضمين إمكانية الوصول في النظم والعمليات بصرف النظر عن احتياجات شخص معين ذي إعاقة، مثلاً، للوصول إلى مبنى على قدم المساواة مع الآخرين⁽¹⁸⁾. أما واجب توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، من ناحية أخرى، فيسري من اللحظة التي يسعى فيها الشخص ذو الإعاقة إلى ممارسة حقوقه أو يحتاج إلى الوصول في حالات أو بيئات تتعذر فيها إمكانية الوصول⁽¹⁹⁾.

20- ويشكل "التحرش" ضرباً من التمييز عند حدوث سلوك غير مرغوب فيه يتصل بالإعاقة أو بأي من أسباب التمييز المحظورة، وذلك بغرض أو قصد انتهاك كرامة الشخص وخلق بيئة يكتنفها التهديد أو عدائية أو مهينة أو مُذلة⁽²⁰⁾. وبموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل لعام 2019 (رقم 190)، يشير مصطلح "العنف والتحرش" في عالم العمل إلى مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

21- وقد يحدث التمييز بالتلازم عندما يتعرض أفراد الأسرة أو شخص مرتبط بطريقة ما بشخص ذي إعاقة للتمييز في العمل بسبب تلك العلاقة، مما يكون له تأثير مباشر أو غير مباشر على حياة الشخص ذي الإعاقة⁽²¹⁾.

22- وكثيراً ما يتعرض بصورة غير متناسبة الأشخاص ذوو الإعاقة إلى تمييز متعدد ومتقاطع. ويعني تنوع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة أنهم يواجهون حواجز متنوعة تحول دون إعمال الحق في العمل واتباع مسارات مختلفة نحو العمل طوال حياتهم العملية. ويحدث التمييز المتعدد عندما يتعرض شخص للتمييز على أساسين اثنين أو أكثر، مما يفضي إلى تمييز مركب أو مستحکم. ويحدث التمييز المتقاطع عندما تتفاعل فيها عدة أسس في وقت واحد لتصبح كتلة لا انفصام لها⁽²²⁾. ويعكس مفهوماً التمييز المتعدد والتمييز المتقاطع فكرة مفادها أن الأفراد لا يتعرضون للتمييز كأفراد جماعات متجانسة، وإنما كأفراد لهم محددات هوية متعددة الأبعاد، ولهم أوضاع وظروف عيش مختلفة. وتشمل محددات الهوية المتقاطعة العمر، والعرق، والانتماء للشعوب الأصلية، والأصل القومي أو الاجتماعي، ووضع اللاجئ، أو المهاجر أو طالب اللجوء، والرأي السياسي أو غير السياسي، والدين، والجنس، والميل الجنسي، والهوية الجنسية.

(16) المرجع نفسه، الفقرة 23.

(17) المرجع نفسه، الفقرة 24(ب).

(18) المرجع نفسه، الفقرة 24(أ).

(19) المرجع نفسه، الفقرة 24(ب).

(20) المرجع نفسه، الفقرة 18(د).

(21) انظر، على سبيل المثال، قضية بيليني وآخرون ضد إيطاليا (CRPD/C/27/D/51/2018).

(22) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 3 (2016)، الفقرة 4(ج).

23- وتعكس هذه المفاهيم حقائق وتجارب ما يعيشه الأفراد من حرمان متزايد ناجم عن أشكال التمييز المتعدد والمتقاطع⁽²³⁾. وقد عالجت اللجنة حالات مختلفة من التمييز المتعدد والمتقاطع. فعلى سبيل المثال، تواجه النساء والأشخاص ذوي الإعاقة غير المتوافقين جنسياً تقاطعاً في الحواجز المتصلة بنوع الجنس والإعاقة في المواقف والظروف والعمل نفسه، بما في ذلك الآثار المركبة للتمييز المتعدد التي تحد من فرص العمل، وتؤثر على حقهم في المساواة في الأجر، وتزيد من خطر العنف والتحرش في مكان العمل. وبالمثل، يتفاعل التمييز المتصل بالإعاقة والعمر مما يترتب عليه أن الشباب وكبار السن ذوي الإعاقة يمكن أن يواجهوا تحديات مختلفة اختلافاً كبيراً في إعمال الحق في العمل.

جيم- الحق في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين (المادة 27(1)(ب))

24- تشير المادة 27(1)(ب) إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك:

- (أ) تكافؤ الفرص وتفاضلي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة؛
- (ب) ظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش؛
- (ج) الانتصاف من المظالم.

25- وحق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة هو نتيجة طبيعية للحق في فرصة كسب العيش عن طريق العمل الذي يتم اختياره أو قبوله بحرية. وهو عنصر هام من عناصر الحقوق الأخرى المكرسة في الاتفاقية، مثل الحقوق النقابية (المادة 27(1)(ج))، والتمتع به شرط مسبق ونتيجة للتمتع بالحقوق الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقية، مثل الحق في مستوى معيشة لائق (المادة 28) بأجر لائق⁽²⁴⁾.

26- والحق في ظروف عمل عادلة وملائمة هو حق لجميع العمال ذوي الإعاقة في جميع الأماكن، بغض النظر عن الإعاقة أو نوع الجنس أو العمر أو الخلفية الثقافية أو اللغوية أو وضع المهاجر، أو ما إذا كانوا يعملون في القطاعين الرسمي أو غير الرسمي، أو يعملون لحسابهم الخاص أو يعملون في القطاع الزراعي أو في المناطق الريفية والنائية⁽²⁵⁾. وعلاوة على ذلك، فإن الحق في ظروف عمل عادلة وملائمة يستوجب عدم تبرير دفع أجر يقل عن الحد الأدنى بالإعاقة في أي ظرف من الظروف.

27- وتشمل ظروف العمل العادلة والملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة الاستحقاقات وأشكال الحماية التي يتمتع بها العمال الآخرون، مثل صندوق استحقاقات التقاعد، والإجازات المرضية، وإجازة الخدمة الطويلة الأمد، وإجازة الوالدية، والترقية، والراحة، وأوقات الفراغ، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر⁽²⁶⁾.

28- وللعامل ذوي الإعاقة الحق في الحصول على أجر متساو مع العمال الآخرين عندما يؤدون نفس الوظائف أو وظائف مماثلة. وعلاوة على ذلك، ينبغي أيضاً أن تكون أجورهم متساوية حتى عندما يكون عملهم مختلفاً تماماً ولكنه مع ذلك متساوي القيمة. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف عدم إعفاء أماكن العمل التي هي بصدد الانتقال من العمالة المنفصلة من دفع أجر متساو عن العمل المتساوي القيمة.

(23) المرجع نفسه، الفقرة 16.

(24) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016)، الفقرة 47(ج).

(25) المرجع نفسه، الفقرة 5.

(26) للمزيد من التفاصيل، انظر اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016).

29- ويشمل الحق في بيئة عمل آمنة وصحية شرط وضع سياسة وطنية منسجمة بشأن الصحة المهنية تشمل العمال ذوي الإعاقة. والهدف من هذه السياسة هو منع الحوادث والإصابات الناشئة عن العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث أثناءه. وينبغي أن تشمل هذه السياسة حماية جميع العمال، بمن فيهم ذوو الإعاقة، كما ينبغي أن تشمل أولئك الذين يعملون بعقود قصيرة الأجل أو بعقود طويلة الأجل، أو يعملون لبعض الوقت، أو يتمرنون، أو يعملون لحسابهم الخاص، أو هم عمال مهاجرون أو يعملون في القطاع غير الرسمي. وينبغي لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة أن تشارك في صياغة السياسة الوطنية وتنفيذها واستعراضها لضمان ألا تسمح السياسات الوطنية بالتمييز.

30- وعلى غرار ما لاحظته اللجنة في اجتهادها، فإن الحماية من التحرش فيما يتعلق بالعمل والعمالة تمتد طوال دورة العمالة وتتطلب سبل انتصاف فعالة من خلال سن وإنفاذ تشريعات محددة وشاملة لمكافحة التمييز⁽²⁷⁾. وينبغي أن يكون التشريع مشفوعاً بسبل انتصاف قانونية وجزاءات مناسبة وفعالة فيما يتعلق بالتمييز في الإجراءات المدنية والإدارية والجنائية. وينبغي أن تكون سبل الانتصاف الفردية مشفوعة بتغييرات فعالة في مكان العمل لمنع الانتهاكات في المستقبل.

دال - الحقوق العمالية والنقابية (المادة 27(1)(ج))

31- تشكل الحقوق النقابية وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب سبلاً بالغة الأهمية في الأخذ بشروط عمل عادلة وملائمة والحفاظ عليها والدفاع عنها. وينبغي أن تقبل النقابات العمالية المشاركة الكاملة والمجدية للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين وتسمح بها وتتيحها. وينبغي أن تؤدي النقابات العمالية دوراً هاماً في الدفاع عن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يزالون يعملون في وظائف منفصلة. ويقع على عاتق الدول الأطراف التزام بأن تحترم وتحمي العمل الذي يضطلع به المدافعون عن حقوق الإنسان وغيرهم من أفراد المجتمع المدني، وبخاصة نقابات العمال، ممن يساعدون الأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة الأخرى على إعمال حقهم في العمل⁽²⁸⁾.

32- ويتطلب تعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة المشاركة الفعالة للنقابات العمالية وغيرها من الجمعيات التمثيلية التي تحمي وتعزز حقوق العمال ذوي الإعاقة في تحديد الأولويات وصنع القرار والتخطيط للاستراتيجيات وتنفيذها وتقييمها.

33- وينبغي أن تحظر قوانين ومدونات العمل العامة صراحة التمييز على أساس الإعاقة، وينبغي أن تتضمن المسؤولية عن ضمان توعية العمال المنتمين إلى نقابات وأرباب العمل ومؤسسات سوق العمل توعية تامة بقضايا المساواة وعدم التمييز في سياق عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وعمالتهم.

34- وينبغي أن تحظر ترتيبات المفاوضات الجماعية التمييز على أساس الإعاقة. وعندما تحدد ترتيبات المفاوضات الجماعية ظروف العمل، يجب أن يتضمن الترتيب آلية يمكن للأجراء من خلالها التماس الترتيبات التيسيرية المعقولة.

(27) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6(2018)، الفقرة 22.

(28) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18(2005)، الفقرة 51.

هاء - الحصول على التوجيه التقني والمهني وخدمات التوظيف والتدريب (المادة 27(1)(د))

35- يلزم الحصول دون تمييز على خدمات التوجيه والتدريب والتوظيف التقنية والمهنية العامة، سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، على قدم المساواة مع الآخرين، من أجل إعمال حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة⁽²⁹⁾. وتشجع مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمات الرئيسية على عدم الفصل في الخدمات ووصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى خدمات العمالة والتدريب المهني المفتوحة⁽³⁰⁾. وقد تكون هذه الخدمات ملائمة للدخول إلى العمل، أو أثناء العمل، أو للانتقال بين الأدوار. وينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير لضمان التصديق على القدرات والتحصيل على قدم المساواة مع الآخرين، وإدراج الأشخاص ذوي الإعاقة صراحة في التشريعات التي تتناول التدريب المهني، والإشارة الصريحة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة في السياسات العامة التي تنظم التدريب المهني، وإمكانية الوصول إلى الأماكن والمعلومات والمواد، وتوفير التدريب المهني بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمويل الترتيبات التيسيرية المعقولة. وينبغي توفير خدمات الإعداد والتدريب المهنية والوظيفية وغيرها من الخدمات بطرق ميسرة وشاملة للجميع، بما في ذلك الدعم المالي للمشاركة.

واو - تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي (المادة 27(1)(هـ))

36- ينبغي أن تكفل الدول الأطراف للأشخاص ذوي الإعاقة فرصاً مجدية لتطوير حياتهم المهنية، أياً كان شكل عملهم⁽³¹⁾. وتشمل فرص التنمية إعادة صقل المهارات والارتقاء بها، والتدريب، والتعلم مدى الحياة، وبرامج الإرشاد.

37- ولجميع العمال ذوي الإعاقة الحق، على قدم المساواة مع الآخرين، في النظر في ترقيةهم من خلال عمليات عادلة وشفافة وقائمة على الجدارة. وينبغي أن تحلل الدول الأطراف الحواجز المباشرة وغير المباشرة التي تعترض سبيل التقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما النساء ذوات الإعاقة. ويشمل التدريب المهني المشار إليه في المادة 27(1)(د) التدريب الذي يضطلع به العمال ذوو الإعاقة للتقدم في حياتهم المهنية. ويجب أن تكون الدورات الدراسية متاحة ويجب أن يكون العمال قادرين على طلب ترتيبات تيسيرية معقولة.

زاي - تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات (المادة 27(1)(و))

38- للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في اختيار عملهم بحرية، بما في ذلك اختيار ما إذا كانوا يرغبون في العمل لحسابهم الخاص أو بدء أعمالهم التجارية الخاصة أو العمل في تعاونية. وينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير محددة الهدف لحماية ودعم الأشخاص ذوي الإعاقة في الاقتصاد غير الرسمي، وتعزيز وتسريع انتقالهم إلى الاقتصاد الرسمي، ومنع العمل في الاقتصاد الرسمي من أن يصبح عملاً غير رسمي⁽³²⁾.

39- ويتطلب تعزيز فرص العمل التي يتم اختيارها بحرية تيسير الحصول على معلومات عن تنظيم المشاريع، والمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وغيرها من أشكال نماذج الأعمال والوحدات

(29) انظر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 6، واتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) الاتفاقية، لعام 1983 (رقم 159).

(30) انظر CRPD/C/2/3، المرفق.

(31) للاطلاع على مثال على الحالات التي لم يقدم فيها هذا الدعم بشكل مجد، انظر قضية غرونينجر وآخرين ضد ألمانيا (CRPD/C/D/2010) Gröninger et al. v. Germany.

(32) انظر أيضاً توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، 2015 (رقم 204).

الاقتصادية، من قبيل التعاونيات⁽³³⁾. وينبغي أيضاً النظر في تيسير الوصول غير التمييزي إلى خدمات الأعمال التجارية، والأسواق، والبنى التحتية والتكنولوجيا، والصحة والسلامة المهنيين، والخدمات المالية، والإرشاد، وإقامة الشبكات. وينبغي أن تضع الدول الأطراف وتنفيذ إطاراً سياساتياً متكاملاً يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، ويكفل التنسيق عبر مختلف مستويات الحكومة والتعاون بين الهيئات والسلطات ذات الصلة، من قبيل السلطات الضريبية ومؤسسات الضمان الاجتماعي⁽³⁴⁾.

حاء - العمالة في القطاع العام (المادة 27(1)(ز))

40- تنطبق أحكام الفقرات الفرعية الأخرى من المادة 27 أيضاً على القطاعين العام والخاص. بيد أنه عندما تكون الدولة الطرف هي رب العمل، فإنه ينبغي أن تتبع نهجاً أكثر صرامة إزاء الإلماج. وينبغي أن تستحدث الدول الأطراف معايير موضوعية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم على أساس الجدارة وأن تلتزم بزيادة عدد الموظفين ذوي الإعاقة. وإذا لزم الأمر، ينبغي اتخاذ تدابير محددة لإنهاء الوعي داخل القطاع العام، واستقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفهم، ودعم مستخدمي القطاع العام ذوي الإعاقة، حتى يعكس تنوع المجتمع المحلي ويستفيد من التجارب التي يعيشها الأشخاص ذوو الإعاقة.

41- وما فتئت اللجنة توصي الدول الأطراف، في سعيها إلى زيادة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، بوضع وتنفيذ تدابير تصحيحية، مثل تخصيص تمويل محدد الأهداف لتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك البرامج المهنية⁽³⁵⁾. وتشمل التدابير الأخرى تخصيص حصص أو تحديد غايات - وهي شروط تنص على أن تكون نسبة مئوية محددة على الأقل من القوى العاملة لدى رب العمل من مستخدمي ذوي إعاقة. وينبغي أن تكون جميع التدابير مشفوعة بشرط الإبلاغ السنوي عن امتثال السلطات العامة.

طاء - تشجيع العمالة في القطاع الخاص، بما في ذلك البرامج التصحيحية (المادة 27(1)(ح))

42- أوصت اللجنة الدول الأطراف باستراتيجيات لزيادة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام تسري بنفس القدر على القطاع الخاص. وقد يلزم اتخاذ تدابير تصحيحية محددة، من تخصيص حصص لزيادة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص. وفي الوقت نفسه، فإن الحصص وحدها غير كافية لتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد يقاومها الأشخاص ذوو الإعاقة إذا ركز النظام على الإعاقة بدلاً من القدرة. وتثير الحصص أيضاً مسائل تتعلق بالسرية. وتشمل التدابير التصحيحية الأخرى تدابير الشراء العام، مثل عمليات المناقصة، التي تعطي الأفضلية للمؤسسات التي يملكها أشخاص ذوو إعاقة أو التي توظف أشخاصاً ذوي إعاقة، وتخصيص تمويل محدد الهدف لتشجيع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل تعديل بيئة العمل، ودعم أجور المترنين، والتخفيضات الضريبية من المرتبات، وإعانات الأجور.

43- ولا تعتبر سياسات الشراء التفضيلية التي تشجع أو تدعم العمالة المنفصلة تدابير تصحيحية تتسق مع الاتفاقية. ولضمان الاتساق مع الاتفاقية، تنطوي الإجراءات التصحيحية، في جملة أمور، على ما يلي:

(أ) ضمان عدم قيام أرباب الأعمال بحصر الأشخاص ذوي الإعاقة في مهن معينة أو وظائف محجوزة أو وحدات توظيف محددة؛

(33) المرجع نفسه، الفقرة 11(ز).

(34) المرجع نفسه، الفقرة 12.

(35) على سبيل المثال، CRPD/C/CAN/CO/1، الفقرة 48(ج)، و CRPD/C/GTM/CO/1، الفقرة 63، و CRPD/C/JOR/CO/1.

الفقرة 50(ج)؛ و CRPD/C/URY/CO/1، الفقرتان 57-58.

(ب) ضمان عدم تقييد أرباب العمل لفرص وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى الترقية والنمو الوظيفي؛

(ج) اتخاذ خطوات لضمان ألا يشكل العمل الذي يتم الترويج له بموجب هذه التدابير عملاً "صورياً"، حيث يشغل أرباب العمل الأشخاص ذوي الإعاقة دون أن يؤديوا عملاً ما أو لا يكون لهم عمل مُجد على قدم المساواة مع الآخرين؛

(د) دمج منظور الإعاقة والمنظور الجنساني ومنظور العمر في مكان العمل كله.

44- وينبغي أن تتشاور الدول الأطراف بصورة وثيقة مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة عند تصميم التدابير التصحيحية⁽³⁶⁾. وستكون هذه التدابير في القطاع الخاص أكثر فعالية إذا شكلت جزءاً من نهج شمولي تتبعه الدول الأطراف لتعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة.

ياء - توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل (المادة 27(1) 'ظ')

45- يختلف واجب توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة عن واجب ضمان إمكانية الوصول. فالترتيبات التيسيرية المعقولة تنطوي على الأفراد في توفير التعديلات والترتيبات والدعم لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوفاء بالمتطلبات المتأصلة في عملهم على قدم المساواة مع الآخرين. وينبغي أن تكفل الدول الأطراف تسهيل توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة من خلال التدابير والبرامج التي توفر المساعدة التقنية والمالية لأرباب العمل في القطاعين العام والخاص. ومع ذلك، وفي إطار واجب توفير إمكانية الوصول الواقع على عاتق أرباب العمل في القطاعين العام والخاص، يلزم أن يضمن أرباب العمل امتلاكهم لعملية واضحة ويسهل الانخراط فيها في الوقت المناسب للتعامل مع الحاجة إلى الترتيبات التيسيرية المعقولة. وعندما يقف الفرد ذو الإعاقة أو رب العمل على عائق يحول دون الإدماج الكامل للفرد ذي الإعاقة، فإنه يجب على رب العمل اتخاذ الخطوات التالية، لأن عدم القيام بذلك سيشكل حرماناً من الترتيبات التيسيرية المعقولة:

(أ) يعمل رب العمل مع الفرد لتحديد الحلول المحتملة لإزالة أو تجنب الحاجز، بما في ذلك الحل المفضل للفرد؛

(ب) يقوم رب العمل بتنفيذ الحل المفضل لدى الفرد، ما لم يكن العمل به يفرض عبئاً لا مبرر له، وفي هذه الحالة ينفذ صاحب العمل حلاً آخر محدداً لا يفرض عبئاً لا مبرر له، أو ينفذ الحل المفضل إلى أقصى حد ممكن دون تحمل العبء غير المبرر.

كاف - تعزيز اكتساب الخبرة العملية في سوق العمل المنفتحة (المادة 27(1) 'ي')

46- يمكن تعزيز الخبرة العملية في سوق العمل المنفتحة من خلال التدريب الداخلي، وخطط التعلم في مكان العمل، والمنح الدراسية، والإعانات الدراسية، والحوافز المالية للأعمال التجارية، من قبيل التمرن وغيره من خطط التعلم في مكان العمل. وتتيح الخبرة العملية فرصة لتغيير ظروف العمل وبناء روابط وإقامة تفاهم بين أرباب الأعمال، إضافة إلى كونها أساسية في تطوير مهارات الأشخاص ذوي الإعاقة.

47- ويتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة بوجه خاص لخطر الاستخدام غير الملائم للتدريب الداخلي غير المدفوع الأجر وبرامج التدريب ونظم التطوع، مما يؤثر سلباً على الأمن الوظيفي والآفاق الوظيفية. والشباب ذوو الإعاقة معرضون للخطر بوجه خاص في هذا الصدد. وينبغي أن تنظم الدول الأطراف وترصد بوضوح حالة الأشخاص ذوي الإعاقة في إطار هذه البرامج.

(36) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6 (2018)، الفقرة 29.

لام- تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل (المادة 27(1)(ك))

48- قد يشعر جميع العمال بالحاجة إلى إعادة التدريب أو تطوير مهارات جديدة أو تغيير مهنتهم. وتشكل برامج احتفاظ الأشخاص ذوي الإعاقة بالوظائف وعودتهم إلى العمل جزءاً من الجهود الأوسع نطاقاً والرامية إلى ضمان التطوير المستمر للقوى العاملة. ويتعين على الدول الأطراف أن تكفل دعم الأشخاص ذوي الإعاقة للبقاء في العمل أو الانتقال إلى أدوار جديدة بعد اكتسابهم لإعاقة جديدة أو تفاقم إعاقة قائمة⁽³⁷⁾.

49- وعند توفير إعادة التأهيل، ينبغي أن تضمن الدول الأطراف حصول العمال ذوي الإعاقة الناتجة عن مرض أو حادث، وعند الاقتضاء، حصول من يعولونهم على تعويضات كافية تشمل تكاليف العلاج والكسب الضائع والتكاليف الأخرى، إضافةً إلى إمكانية الحصول على خدمات إعادة التأهيل⁽³⁸⁾.

50- وقد تؤدي برامج العودة إلى العمل إلى استمرار قيام المستخدم المعني بنفس الدور، أو انتقاله إلى دور مختلف مع نفس رب العمل، أو توليه دوراً مع رب عمل مختلف. وينبغي ألا تستخدم هذه البرامج لتعزيز العمالة في بيئات عمل منفصلة.

ميم- الرق والعبودية والعمل الجبري أو القسري (المادة 27(2))

51- يشكل حظر الرق والعبودية والعمل الجبري أو القسري صُلب القانون الدولي لحقوق الإنسان. ويتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة، بمن فيهم الأطفال ذوو الإعاقة، لخطر متزايد من حالات الرق أو العبودية، مثل العمل المنفصل والاختطاف والعمل الجبري⁽³⁹⁾. وتشمل هذه الحالات عبودية الدين، والاتجار، والتسول، والعمل في المصانع المستغلة للعمال، أو في المزارع، أو في العمالة المنفصلة مقابل أجر زهيد أو بدون أجر.

52- وينبغي أن تضع الدول الأطراف تدابير شاملة لمنع جميع حالات الرق والعبودية والعمل الجبري أو القسري والتحقق بشأنها. وينبغي أن تشمل هذه التدابير برامج لإنهاء الوعي، وحملات إعلامية، وأحكام تشريعية، وإجراءات لتقديم الشكاوى، ونظم جزاءات، وآليات تحقيق، وتدابير للانتصاف والجبر.

53- ولكي تقي الدول الأطراف بالتزاماتها بموجب المادة 27(2) من الاتفاقية، ينبغي أن تولي اهتماماً لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاختيار والموافقة وعدم التعرض للإكراه. ويجب فهم الاختيار في سياق الضرر الذي قد تسببه ظروف العمل. وفي بعض الحالات، قد تكون ظروف العمل المتاحة ضارة بصحة الأشخاص ذوي الإعاقة ورفاههم لأسباب تتعلق بإعاقتهم. ويحتاج هؤلاء الأفراد إلى ترتيبات تيسيرية معقولة من خلال إدخال تعديلات على ظروف العمل، وتوفير حماية اجتماعية مجدية وغير ذلك من أشكال الدعم لضمان عدم إجبارهم على أداء العمل ضد إرادتهم. وفي حالات أخرى، يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة للضرر بالتمييز الناجم عن الفصل، وعدم المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، ومحدودية سبل الحصول على عمل يتم اختياره بحرية، على قدم المساواة مع الآخرين. وينبغي حظر الإكراه من حقيقة أن

(37) انظر قضية *J.M. v. Spain* (CRPD/C/23/D/37/2016) وقضية *V.F.C. v. Spain* (CRPD/C/21/D/34/2015)، وفيهما خلصت اللجنة إلى أن الدولة الطرف لم تف بالتزاماتها بموجب الاتفاقية بعدم ضمان استمرار أصحاب البلاغ في العمل بتكليفهم بمهام معدلة.

(38) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016)، الفقرة 29.

(39) CRPD/C/BOL/CO/1، الفقرتان 41 و42.

الأشخاص ذوي الإعاقة كثيراً ما يواجهون ضعفاً اجتماعياً أوسع نطاقاً، وافتقاراً إلى بدائل مجدية، وعلاقات تبعية أو رعاية تصبح استغلالية. وينبغي أن يؤخذ هذا الخطر في الحسبان لأغراض فهم ما إذا كانت الموافقة قد أعطيت أم لا. وحتى عندما تعطى الموافقة، ينبغي إيلاء الاهتمام لسياق الاستغلال أو الإكراه الأوسع نطاقاً. ولا تكفي الموافقة للدلالة على أن شخصاً ما ليس في حالة رق أو عبودية أو اتجار.

رابعاً - التزامات الدول الأطراف

ألف - الالتزامات العامة

54- تستوجب المادة 4(2) من الاتفاقية أن تتخذ الدول الأطراف، فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تدابير بأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، وعند الاقتضاء، في إطار التعاون الدولي، بغية الإعمال الكامل لتلك الحقوق تدريجياً. ولذلك فإن الالتزام الرئيسي للدول الأطراف هو ضمان الإعمال التدريجي للحق في العمل. ويجب اتخاذ خطوات مدروسة وملموسة ومحددة الهدف من أجل تحقيق هذا الهدف في غضون فترة زمنية قصيرة إلى حد معقول بعد دخول الاتفاقية حيز النفاذ تجاه الدولة الطرف المعنية⁽⁴⁰⁾. ويقترن هذا الالتزام بالالتزام الفورية للدول الأطراف، بموجب المواد 4(1) و 5 و 27، بضمان عدم التمييز فيما يتعلق بالحق في العمل.

55- ويفرض حق جميع الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل ثلاثة أنواع أو مستويات من الالتزامات على الدول الأطراف: التزامات الاحترام والحماية والأداء. ويشتمل الالتزام بالأداء، بدوره، على التزام بالتسهيل والتزام بالتوفير والتزام بالتعزيز⁽⁴¹⁾. ويرد الالتزام بالاحترام في المادة 4(1)(د) من الاتفاقية، التي بمقتضاها يطلب إلى الدولة الطرف أن تمتنع عن القيام بأي عمل أو ممارسة تنتافي مع الاتفاقية. ويرد الالتزام بالحماية في الفقرتين 1(ج) و(هـ) من المادة 4، اللتين يطلب بموجبهما إلى الدولة الطرف مراعاة حماية وتعزيز حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع السياسات والبرامج، واتخاذ كافة التدابير المناسبة للفضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب أطراف ثالثة بما فيها مؤسسات القطاع الخاص. ويرد الالتزام بالأداء، على سبيل المثال، في المادة 4(1)(و) و(ز)، التي بموجبها يطلب إلى الدولة إجراء أو تعزيز البحوث والتطوير في مجال السلع والخدمات المصممة تصميمياً عاماً والتكنولوجيات المساعدة الجديدة.

56- ولا يجوز اتخاذ تدابير تراجعية فيما يتعلق بأي حق من الحقوق المشمولة بالاتفاقية، بما في ذلك الحق في العمل. وإذا اتخذت أي تدابير تراجعية عمداً، فإنه يقع على كاهل الدولة الطرف عبء إثبات أن هذه التدابير استُحدثت بعد النظر بعناية قصوى في جميع البدائل، وأن هناك ما يبررها عن وجه حق

(40) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 3(1990)، الفقرة 2.

(41) لاحظت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في تعليقها العام رقم 12(1999) (الفقرة 15) ورقم 13(1999) (الفقرة 46)، أن الالتزام بالأداء يتضمن التزاماً بالتسهيل والتزاماً بالتوفير. ثم أدرجت أيضاً في تعليقها العام رقم 14(2000) (الفقرة 33) التزاماً ثالثاً - الالتزام بالتعزيز - في الالتزام بالأداء، استناداً إلى أهمية تعزيز الصحة في عمل منظمة الصحة العالمية وغيرها. وبالنظر إلى أن الغرض من الاتفاقية، بموجب المادة 1، هو تعزيز تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً وعلى قدم المساواة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة، فقد أدرج الالتزام بالتعزيز في هذا التعليق العام تحت الالتزام بالأداء.

بالرجوع إلى جميع الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية في سياق الاستخدام الكامل لأقصى الموارد المتاحة للدولة الطرف⁽⁴²⁾، وأنه ليس لها أثر غير متناسب على الأشخاص ذوي الإعاقة.

57- ويقتضي الالتزام بالاحترام من الدول الأطراف أن تمتنع عن التدخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة في التمتع بالحقوق في العمل بوسائل منها الامتناع عن حرمان جميع الأشخاص ذوي الإعاقة من فرص العمل اللائق على قدم المساواة أو الحد منها، والامتناع عن إعفاء أرباب العمل من دفع الحد الأدنى الوطني للأجور بسبب الإعاقة، وحظر العمل الجبري أو القسري. والدول الأطراف ملزمة باحترام حق النساء ذوات الإعاقة والشباب ذوي الإعاقة في الحصول على ظروف عمل عادلة وملائمة، ومن ثم فهي مطالبة باتخاذ تدابير لمكافحة التمييز المتعدد والمتقاطع وتحقيق تكافؤ الفرص في الترقية والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة. ويجب أن يتجنب أي تقييم تجريه الدول الأطراف لـ "قيمة" العمل القوالب النمطية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، بما فيها تلك المتعلقة بجنسهم أو نوع جنسهم، والتي يمكن أن تقلل من قيمة العمل الذي تؤديه النساء ذوات الإعاقة في الغالب⁽⁴³⁾. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير فورية لإزالة الحواجز في القوانين والسياسات والبرامج التي تربط الإعاقة بـ "عدم القدرة على العمل". وعلى وجه الخصوص، ينبغي ألا تستند التدابير الرامية إلى تقييم وضع الإعاقة أو تصنيفه إلى تقييد حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أو تؤدي إليه.

58- ويقتضي الالتزام بالحماية من الدول الأطراف أن تتخذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز على أساس الإعاقة من جانب الجهات الفاعلة الخاصة من غير الدول، مثل مؤسسات الأعمال في القطاع الخاص ونقابات العمال وجميع أفراد المجتمع، لمنع النيل من الضمانات المنصوص عليها في المادة 27⁽⁴⁴⁾. وعلى وجه الخصوص، يقع على عاتق الدول الأطراف التزام بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة من الأشكال الرئيسية للتمييز فيما يتعلق بالعمل والعمالة - التمييز المباشر، والتمييز غير المباشر، والحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة، والتحرش، والتمييز بالتلازم - والتي قد تحدث بشكل فردي أو مترامن. وعلاوة على ذلك، أوصت اللجنة في اجتهادها باتخاذ تدابير للتصدي للتمييز المتعدد والمتقاطع، بما في ذلك التدابير التالية: اعتماد تشريعات وسياسات وبرامج تعترف صراحة بالتمييز المتعدد والمتقاطع⁽⁴⁵⁾، لضمان النظر في الشكاوى المتعلقة بهذا التمييز بغية تحديد المسؤولية وسبل الانتصاف على السواء؛ ووضع إطار لجمع البيانات ذات الصلة بمكافحة التمييز المتقاطع الذي تواجهه النساء والفتيات ذوات الإعاقة⁽⁴⁶⁾؛ والسماح بتقديم الشكاوى المتعلقة بالتمييز لأكثر من أساس، وتحديد مستويات أعلى من التعويض لضحايا التمييز وفرض عقوبات أشد على مرتكبيه⁽⁴⁷⁾؛ وتعزيز قوانين مكافحة التمييز للتصدي للتمييز المتقاطع⁽⁴⁸⁾؛ ودراسة مدى ملاءمة الهياكل الحالية المستخدمة للتصدي للتمييز المتقاطع واعتماد تدابير فعالة ومحددة لمنع أشكال

(42) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليقان العامان رقم 3(1990)، الفقرة 9، ورقم 14(2000)، الفقرة 32.

(43) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016)، الفقرة 47(أ).

(44) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 3(2016)، الفقرة 18؛ واللجنة المعنية بحقوق الإنسان، التعليقان العامان رقم 18(1989)، الفقرة 9؛ ورقم 28(2000)، الفقرة 31؛ واللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20(2009)، الفقرة 11؛ واللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 28(2010)، الفقرة 9؛ ولجنة القضاء على التمييز العنصري، التوصية العامة رقم 25(2000)، الفقرتان 1 و2.

(45) CRPD/C/BRA/CO/1، الفقرة 13، و CRPD/C/MUS/CO/1، الفقرتان 10 و12.

(46) CRPD/C/CZE/CO/1، الفقرة 14، و CRPD/C/DEU/CO/1، الفقرة 16(ب).

(47) CRPD/C/DNK/CO/1، الفقرة 17.

(48) CRPD/C/AUS/CO/1، الفقرة 15.

التمييز المتقاطع ضد النساء والفتيات⁽⁴⁹⁾، ووضع أطر للمشاركة الجامعة والشاملة والشفافة لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم أولئك الذين يعانون من التمييز المتقاطع⁽⁵⁰⁾.

59- وأخيراً، فإن الالتزام بالأداء - الذي يتضمن الالتزامات بالتسهيل والتوفير والتعزيز - يتطلب من الدول أن تعتمد تدابير تشريعية وإدارية وتدابير في الميزانية وتدابير قضائية وترويجية وغيرها من التدابير المناسبة لضمان أن تكون بيانات العمل مفتوحة وشاملة للجميع ويمكن الوصول إليها.

60- ومن أجل الوفاء بالالتزام بتسهيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة، يتعين على الدول الأطراف أن تتخذ تدابير إيجابية لكي تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتساعدهم على ذلك، وأن تتخذ خطط التعليم التقني والمهني لتسهيل الحصول على عمل. والدول الأطراف ملزمة بإجراء أو تشجيع البحث والتطوير في التكنولوجيات الجديدة، وتعزيز توافرها واستعمالها، بما في ذلك تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والوسائل والأجهزة المساعدة على التنقل، والتكنولوجيات المساعدة الملائمة، مع إيلاء الأولوية لتوفير التكنولوجيات بتكلفة ميسورة⁽⁵¹⁾؛

61- وللوفاء بالالتزام بتوفير حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة، فإن الدول الأطراف ملزمة بالاعتراف بهذا الحق في النظم القانونية الوطنية واعتماد سياسة وطنية وخطة عمل مفصلة لإعماله. وينبغي أن تخصص للسياسة والخطة موارد كافية لزيادة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما النساء ذوات الإعاقة، في العمل والعمالة. والدول الأطراف ملزمة أيضاً بتزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بمعلومات يسهل الوصول إليها عن التكنولوجيات الجديدة المستحدثة عملاً بالالتزام بالتسهيل.

62- ومن أجل الوفاء بالالتزام بتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف خطوات لضمان تنظيم حملات ملائمة للتثقيف والإعلام والتوعية، بما في ذلك تميم مراعاة المنظور الجنساني، في القطاعين الخاص والعام على السواء. وينبغي أن تستهدف حملات التوعية أرباب العمل والمستخدمين في القطاعين العام والخاص، ووكالات التوظيف والعمالة، وعمامة الجمهور، وينبغي أن تكون باللغات المناسبة وبأشكال ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة.

باء - الالتزامات الأساسية

63- يقع على عاتق الدول الأطراف التزام أساسي وفوري للحد الأدنى بضمان الوفاء، على أقل تقدير، بالمستويات الأساسية الدنيا من حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة⁽⁵²⁾. ويشمل هذا الالتزام الأساسي في سياق المادة 27، الالتزام بضمان عدم التمييز والمساواة في حماية العمالة⁽⁵³⁾.

64- وقد حددت اللجنة، في اجتهادها المتعلق بالمادة 5 من الاتفاقية، الخطوات الفورية التي يتعين على الدول الأطراف اتخاذها لتحقيق المساواة الفعلية وضمان عدم التمييز بسبب الإعاقة فيما يتعلق بالحق في العمل والعمالة⁽⁵⁴⁾. وبصفة خاصة، من أجل ضمان توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة عملاً

(49) CRPD/C/SWE/CO/1، الفقرتان 12 و14.

(50) CRPD/C/DEU/CO/1، الفقرة 10.

(51) الاتفاقية، المادة 4(1)(ز).

(52) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 3(1990)، الفقرة 10.

(53) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18(2005)، الفقرة 31.

(54) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 6(2018)، الفقرة 67.

بالمادتين 5(3) و 1(1)؛ وتحقيق المساواة الفعلية في العمل والعمالة أو التعجيل بها عملاً بالمادة 5(4)، ينبغي أن تقوم الدول الأطراف بما يلي:

- (أ) تيسير الانتقال من تهيئة بيئات عمل منفصلة للأشخاص ذوي الإعاقة ودعم مشاركتهم في سوق عمل منفتحة، والحرص على ضمان التطبيق الفوري لحقوق العمال على الأماكن المنفصلة؛
- (ب) تعزيز الحق في العمالة المدعومة، بما في ذلك المساعدة في العمل، والتوجيه الوظيفي، وبرامج التأهيل المهني، وحماية حقوق العمال ذوي الإعاقة، وضمان حق العمال في اختيار عملهم بحرية؛
- (ج) ضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على أجر لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وعدم فقدان حق الاستعادة من إعانات الإعاقة عند بدء العمل؛
- (د) الاعتراف صراحة بأن الحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة يعد تمييزاً، وحظر التمييز المتعدد والمتقاطع، والتحرش؛
- (هـ) ضمان الانتقال السليم للأشخاص ذوي الإعاقة إلى العمل والخروج منه بطريقة غير تمييزية، والحصول المتساوي والفعال على الاستحقاقات والامتيازات، من قبيل استحقاقات التقاعد أو البطالة، التي يجب عدم النيل منها بالاستبعاد من العمل، مما يزيد من تقاوم حالة الاستبعاد؛
- (و) تعزيز العمل في بيئات شاملة للجميع وأمنة وصحية ويسهل الوصول إليها في القطاعين العام والخاص، بما في ذلك الوصول إلى مرافق الاستحمام المناسبة؛
- (ز) ضمان تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة بتكافؤ الفرص في مجال التقدم الوظيفي، وذلك من خلال عقد اجتماعات التقييم المنتظم مع مديريهم، وعن طريق تحديد الأهداف التي يتعين تحقيقها، في إطار استراتيجية شاملة؛
- (ح) ضمان حصول المستخدمين ذوي الإعاقة على التعليم والتدريب وإعادة التدريب، بما في ذلك التدريب المهني وبناء القدرات، وتوفير تدريب لأرباب العمل، ومنظمات العمال وأرباب العمل، والنقابات والسلطات المختصة بشأن عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة والترتيبات التيسيرية المعقولة؛
- (ط) العمل من أجل تحقيق عالمية تطبيق تدابير الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك وضع أنظمة غير تمييزية للسلامة والصحة تشمل جميع الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- (ي) الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى العمل النقابي والنقابات العمالية.

65- وحددت اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أيضاً الالتزامات الأساسية فيما يتعلق الحق في العمل في ظروف عادلة وملائمة⁽⁵⁵⁾. فبصفة خاصة، ينبغي للدول الأطراف أن تقوم بما يلي:

- (أ) أن تضع نظاماً شاملاً لمكافحة التمييز بين الجنسين في العمل، بما في ذلك التمييز في المكافأة؛
- (ب) أن تكفل في التشريعات، بالتشاور مع العمال وأرباب العمل والمنظمات التي تمثلهم وأية أطراف أخرى ذات صلة، حداً أدنى للأجور لا تمييز فيه وغير قابل للتقييد، على أن يُحدّد بمراعاة العوامل الاقتصادية ذات الصلة ويُربط بمؤشر تكاليف المعيشة، لضمان مستوى معيشي لائق للعمال وأسرتهم؛

(55) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23(2016)، الفقرة 65.

- (ج) أن تدرج في القانون تعريفاً للتحرش في مكان العمل، يشمل التحرش الجنسي، وتكفل وجود إجراءات وآليات تظلم مناسبة، وتفرض عقوبات جنائية على التحرش الجنسي؛
- (د) أن تضع معايير دنيا وتنفذها فيما يتعلق بالراحة وأوقات الفراغ ووضع حدود معقولة لساعات العمل، وفيما يتعلق بالإجازات المدفوعة الأجر والعطل العامة.

خامساً - العلاقة بمواد أخرى في الاتفاقية

66- تشترط المادة 5 من الاتفاقية، المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز، أن تقوم الدول الأطراف بتعزيز المساواة الشاملة والقضاء على التمييز - التمييز المباشر، والتمييز غير المباشر، والحرمان من الترتيبات التيسيرية المعقولة، والتحرش والتمييز بالتلازم - في جميع مسائل العمل والعمالة ودورة العمالة. وعلاوة على ذلك، تواجه النساء ذوات الإعاقة، والأشخاص ذوات الإعاقة غير المتوافقين جنسياً، وكبار السن ذوو الإعاقة، والشباب ذوو الإعاقة، حواجز متقاطعة، تتصل بالجنس ونوع الجنس والعمر والإعاقة، وتحد من فرص العمل، وتؤثر سلباً على التمتع بالحقوق في الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة، وتزيد من خطر العنف والتحرش في مكان العمل.

67- وتتعرض النساء ذوات الإعاقة (المادة 6) لتمييز متعدد ومقاطع في العمل والعمالة وطوال دورة العمالة، مما يؤدي إلى حواجز تحول دون المشاركة على قدم المساواة في مكان العمل. وتشمل هذه الحواجز التحرش الجنسي، وعدم المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة، والافتقار إلى الخيارات الوظيفية، والمسارات الوظيفية الأقل تميزاً من الأشخاص الآخرين الذين يمكنهم الحصول على عمل، وعدم إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف بسبب المواقف التمييزية التي تؤدي إلى رفض مطالباتهم، والحواجز المادية وحواجز المعلومات والاتصالات⁽⁵⁶⁾. وتتعرض النساء ذوات الإعاقة لخطر الاستغلال في الاقتصاد غير الرسمي وفي العمل غير المدفوع الأجر، مما يؤدي بدوره إلى تفاقم أوجه عدم المساواة في مجالات من قبيل الأجور، والصحة والسلامة، والراحة، وأوقات الفراغ، والإجازة المدفوعة الأجر، بما في ذلك إجازة الأمومة.

68- ويقدر عدد الأطفال ذوي الإعاقة (المادة 7) في العالم بنحو 240 مليون طفل. ويعمل ملايين الأطفال، سواء من ذوي الإعاقة أو من غير ذوي الإعاقة، عمالاً منزليين أو في مهن غير خطيرة مع أسرهم دون راحة كافية أو تعليم، خلال معظم طفولتهم⁽⁵⁷⁾. والأطفال والشباب ذوو الإعاقة أكثر عرضة لعمل الأطفال الخطير من غيرهم من الأطفال والشباب.

69- ويلزم تنظيم حملات توعية (المادة 8) تستهدف القطاعين العام والخاص فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم لمكافحة القوالب النمطية والتحيزات والممارسات الضارة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مجالات الحياة. وينبغي أن تشمل هذه الحملات إذكاء الوعي لمكافحة القوالب النمطية القائمة على افتراضات مفادها أن بعض الأشخاص ذوي الإعاقة - مثل الأشخاص المصابين بالتوحد والصم والمكفوفين والأشخاص ذوي الإعاقات النفسية الاجتماعية وغيرهم - من غير المرجح أن يتفاعلوا مع زملائهم في العمل أو أن من المرجح أن يكون انتباههم مشتتاً في مكان العمل، وبالتالي يحتمل ألا تكون إنتاجيتهم أكبر من إنتاجية زملائهم في العمل. وينبغي تحديد نُظم القيم من قبيل التمييز لمصلحة القادرين بدنياً، والتي تستند إليها التشريعات والسياسات والممارسات التي تؤدي إلى عدم المساواة والتمييز، وينبغي القضاء عليها.

(56) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 3 (2016)، الفقرة 58.

(57) لجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم 17 (2013)، الفقرة 29.

70- ولا يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة أن يتمتعوا تمتعاً فعلياً بحقهم في العمل والعمالة على قدم المساواة مع الآخرين في غياب إمكانية الوصول (المادة 9) والتنقل الشخصي (المادة 20) طوال دورة العمالة، سواء في مكان العمل أو في الأنشطة النقابية أو من خلال خدمات النقل والدعم التي يمكن الوصول إليها لبلوغ مكان عملهم. وينبغي إتاحة إمكانية الوصول إلى جميع المعلومات المتعلقة بالعمل والعمالة من خلال الاستعانة بلغة الإشارة، ولغة برايل، والصيغ السهلة القراءة والفهم، والأشكال الإلكترونية الميسرة الاستعمال، والكتابة البديلة، وأساليب الاتصال المعززة البديلة، وغير ذلك من وسائل وأشكال التواصل⁽⁵⁸⁾.

71- وللأشخاص ذوي الإعاقة الحق في الاعتراف بهم في كل مكان كأشخاص أمام القانون (المادة 12)، ويتمتعون بالأهلية القانونية على قدم المساواة مع الآخرين في جميع جوانب الحياة، بما في ذلك ممارسة الأهلية القانونية طوال دورة العمالة، ولا سيما عند الدخول في علاقة عمل (عن طريق عقد رسمي، مثلاً)، وللحصول على التمويل، الائتمان والتأمين. ويمكن أن يشمل تقديم الدعم لممارسة الأهلية القانونية دعم اتخاذ القرارات⁽⁵⁹⁾.

72- ويحق للأشخاص ذوي الإعاقة اللجوء إلى القضاء (المادة 13) على قدم المساواة مع الآخرين، فيما يتعلق بجميع مجالات قانون العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالعلاقات المهنية ومطالبات التعويض عن الإصابات المتصلة بالعمل.

73- وللأشخاص ذوي الإعاقة الحق في الاختيار والموافقة وعدم التعرض للإكراه. وينبع خطر الإكراه من أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون حواجز اجتماعية وبيئية أكبر تؤدي إلى زيادة ضعفهم، كما يواجهون انعدام بدائل مجدية، وقيام علاقات التبعية أو احتمال أن تصبح الرعاية استغلالية (المادة 16). ويكتسب أهمية بالغة فهم ما إذا كانت الموافقة قد أعطيت. وكما ذكر أعلاه، حتى عندما تعطى الموافقة، يجب النظر في الإكراه والاستغلال في سياقهما الواسع وفي البدائل المجدية. ولا تكفي الموافقة للإشارة إلى أن الشخص ذا الإعاقة ليس في حالة عبودية أو رق. ويتعرض الأطفال ذوو الإعاقة بوجه خاص للاستغلال الاقتصادي، بما فيه أسوأ أشكال عمل الأطفال والاتجار بالمخدرات والتسول⁽⁶⁰⁾. كما أن الشباب ذوي الإعاقة معرضون بوجه خاص لخطر الاستخدام غير السليم للتدريب الداخلي غير المدفوع الأجر ولبرامج التدريب ونظم التطوع.

74- وحرية اختيار العمل والعمالة على قدم المساواة مع الآخرين أمر أساسي للعيش المستقل والإدماج في المجتمع (المادة 19). فهي توفر الاستقلال الاقتصادي والاختيار والروابط الاجتماعية والصدقات والهوية. وبالنسبة للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة، تكتسب البرامج والدعم المالي لتوفير المساعدة الشخصية أهمية بالغة في ضمان حقهم في العمل.

75- واحترام الخصوصية (المادة 22) عامل مهم في الحياة وغالباً ما ينطوي على قضايا شخصية حساسة. ويستوجب احترام خصوصية المستخدمين ذوي الإعاقة أن يحصل أرباب العمل على موافقة الموظف ذي الإعاقة قبل إطلاع - موظفي الموارد البشرية، على سبيل المثال - على المعلومات المتعلقة بالإعاقة أو العجز التي يتم الكشف عنها لهم. ويمتد شرط حماية المعلومات السرية طوال دورة العمالة ويشمل الحماية من استخدام المعلومات الجينية التي يمكن أن تشير إلى قابلية محتملة للإصابة ببعض الإعاقات.

(58) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 2(2014)، الفقرة 41.

(59) انظر اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 1(2014).

(60) لجنة حقوق الطفل، التعليق العام رقم 9(2006)، الفقرة 75.

76- ويؤدي التعليم الجامع (المادة 24) دوراً حيوياً في ضمان تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم في العمل والعمالة باختيارهم الحر على قدم المساواة مع الآخرين. ويُعدّ التعليم الجامع والجيد الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل والعمالة بتمكينهم من اكتساب المعارف والمهارات والثقة اللازمة للمشاركة في سوق العمل المنفتحة⁽⁶¹⁾. غير أن ثلث الأطفال غير الملتحقين بالمدارس في جميع أنحاء العالم هم من الأطفال ذوي الإعاقة. وتشجع حكومات كثيرة التعليم الجامع رسمياً، ولكن من الناحية العملية، يُستبعد الأطفال ذوو الإعاقة، ولا سيما الفتيات ذوات الإعاقة، أو يعزلون في مدارس خاصة⁽⁶²⁾، مما سيؤثر سلباً على تمتعهم بالحق في العمل والعمالة باختيارهم الحر وعلى قدم المساواة مع الآخرين. ويتطلب الانتقال من التعليم الثانوي أو العالي إلى العمل اهتماماً خاصاً لإعمال الحق في العمل. ومن المهم ضمان تعزيز المسارات المؤدية إلى سوق العمل المنفتحة للأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم توجيه الأشخاص ذوي الإعاقة إلى بيئات عمل منفصلة. والتعليم مدى الحياة عنصر أساسي لضمان وتعزيز التطوير الوظيفي المستمر للأشخاص ذوي الإعاقة.

77- وتقع على عاتق أرباب العمل مسؤولية أساسية عن حماية صحة العمال وسلامتهم (المادة 25). وتعتبر خدمات وبرامج التأهيل وإعادة التأهيل الشاملة (المادة 26) أمراً حيوياً لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وعندما يصاب الأشخاص ذوو الإعاقة في العمل أو عندما يكتسب شخص ما إعاقة من خلال العمل، فإن من الأساسي أن تحترم تدابير إعادة التأهيل والعودة إلى العمل احتراماً تاماً لاختيار الشخص وتفضيلاته وألا تستخدم التدابير لتشجيع العمالة في بيئات العمل المنفصلة.

78- ويحق للأشخاص ذوي الإعاقة الحصول على الحماية الاجتماعية (المادة 28) لتغطية فقدان الدخل أو قلته بسبب عدم القدرة على الحصول على عمل يتم اختياره بحرية على قدم المساواة مع الآخرين أو عدم القدرة على الحفاظ عليه. ويجب أن يكفل نظام الحماية الاجتماعية الحماية الكافية للعمال ذوي الإعاقة العاطلين عن العمل على قدم المساواة مع الآخرين. ويشمل الحق في الحماية الاجتماعية العمال ذوي الإعاقة العاملين لبعض الوقت، والعمال ذوي الإعاقة العرضيين، والعمال ذوي الإعاقة الموسميّين، والأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لحسابهم الخاص، والأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في الاقتصاد غير الرسمي. وينبغي أن تشمل الاستحقاقات استمرار مدفوعات الدعم إلى أن يتضح أن العمل مستمر، وأن تغطي فترات فقدان الدخل عندما يطلب من المستخدمين ذوي الإعاقة عدم الحضور إلى العمل أثناء حالة صحية عامة أو غيرها من حالات الطوارئ⁽⁶³⁾. وفي حالة توقف العمالة، ينبغي تقديم مدفوعات الدعم من جديد وعلى الفور. وينبغي مواصلة مدفوعات الدعم المتصلة بالنفقات الأساسية المتعلقة بالإعاقة طوال فترة العمل، لضمان العمالة على قدم المساواة مع الآخرين. وينبغي أن يشمل الدعم المقدم أيضاً الأفراد الذين يدعمون الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم مقدمو الرعاية الأولية (وغالبيتهم الساحقة من الإناث) والأقارب⁽⁶⁴⁾. ولا تعد مفاهيم من قبيل "عدم القدرة على العمل" و"اللياقة البدنية للعمل" من عناصر تصميم نظم الحماية الاجتماعية. ويتطلب تنوع الظروف الشخصية والاحتياجات والحوالز التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة في البحث عن عمل مأجور والاحتفاظ به والعودة إليه تصميم نظم مرنة للحماية الاجتماعية تستجيب للحالات الفردية⁽⁶⁵⁾.

(61) اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 4(2016)، الفقرة 56.

(62) اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، التوصية العامة رقم 36(2017)، الفقرتان 43-44.

(63) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18(2005)، الفقرة 37.

(64) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 5(1994)، الفقرة 28.

(65) CRPD/C/15/4 و CRPD/C/15/4/Corr.1، الفقرة 102.

79- ويعتبر التفاوض الجماعي أداة ذات أهمية أساسية في تحديد سياسات العمالة⁽⁶⁶⁾. وتسري الحقوق المتصلة بالنقابات العمالية على العمال ذوي الإعاقة بنفس القدر الذي تسري به على العمال الآخرين. وتعمل المادة 27(1)(ج)، المقروءة باقتران مع المادة 29، على تأكيد أهمية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تكوين منظمات خاصة بهم. وإذا أريد لهذه المنظمات أن تكون فعالة في النهوض بالمصالح الاقتصادية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة وحمائتها، فينبغي أن تستشيرها الهيئات الحكومية وغيرها بصفة منتظمة فيما يتعلق بجميع المسائل التي لها تأثير عليها. وقد يكون من الضروري أيضاً دعم هذه المنظمات مالياً حتى تضمن البقاء⁽⁶⁷⁾.

80- ومن الضروري جمع وتحليل البيانات (المادة 31)، المصنفة على أساس الإعاقة، من أجل تحديد جميع أشكال التمييز، بما في ذلك التمييز المتعدد والمتقاطع، لرصد الحواجز التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين. وتتيح البيانات المصنفة على النحو الملائم أيضاً تحديد العاملين في الاقتصاد غير الرسمي والحواجز المتصلة بالعمل الحر وريادة الأعمال.

81- والتعاون الدولي (المادة 32) أساسي من حيث تعزيز الجهود الوطنية الرامية إلى إعمال الحق في العمل ودفع عجلة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الغاية 8-5 منها، المتعلقة بتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع الأشخاص وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة. والتعاون الدولي أساسي أيضاً من حيث التصدي لعدم المساواة في الحصول على التكنولوجيات المساعدة في البيئات الشحيحة الموارد، حتى يتمكن الأشخاص ذوو الإعاقة من المشاركة في سوق العمل على قدم المساواة مع الآخرين.

سادساً- التنفيذ على الصعيد الوطني

82- من أجل ضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة على قدم المساواة مع الآخرين، وبالإضافة إلى إعمال المضمون المعياري والوفاء بالالتزامات المبينة أعلاه، ينبغي أن تتخذ الدول الأطراف التدابير التالية لضمان التنفيذ الكامل للمادة 27 من الاتفاقية:

(أ) إجراء دراسة شاملة لتحديد ما للتمييز لمصلحة القادرين بديناً من أثر على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك الحق في فرصة كسب العيش عن طريق العمل الذي يتم اختياره بحرية؛

(ب) إجراء دراسات بشأن الحواجز التي تحول دون حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الحق في العمل، وتحديد التحديات المعينة المتصلة بنوع الجنس والعمر التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة من حيث إعمال هذا الحق، وتسليط الضوء على الممارسات والحلول المبتكرة التي تنبثق عن حماية وتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والعمالة؛

(ج) تماشياً مع المادة 4(3) من الاتفاقية، إجراء مشاورات عن كثب والإشراك الفعلي للأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، وذلك من خلال المنظمات التي تمثلهم، وإجراء استعراض للتشريعات والسياسات والبرامج والممارسات الوطنية المتعلقة بالعمالة وموائمتها مع الاتفاقية، وإلغاء القوانين والأنظمة التمييزية التي لا تتسق مع الاتفاقية، وتغيير أو إلغاء العادات والممارسات

(66) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18(2005)، الفقرة 39.

(67) اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 5(1994)، الفقرة 26. وانظر أيضاً اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، التعليق العام رقم 7(2018).

التمييزية ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، ووضع مدونة ممارسات بشأن تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لتكون بمثابة دليل تدريجي لمنع التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل وفي مكان العمل؛

(د) الحرص على أن يشمل الاستعراض القطاعين العام والخاص، وأن يتضمن إدماج منظورات نوع الجنس والسن والإعاقة في القوانين والسياسات والبرامج وفي تنفيذها وتقييمها⁽⁶⁸⁾، وأن يمتد إلى المجالات التالية: تعزيز عمالة الشباب؛ وتدبير الصحة والسلامة المهنيين؛ والحماية من العنف، بما في ذلك العنف الجنساني والتحرش والعمل الجبري؛ والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛

(هـ) وضع استراتيجية وخطة عمل وطنيتين للعمال، تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، ويتم صوغهما واستعراضهما على أساس عملية تشاركية شفافة، وتتضمن أساليب من قبيل المؤشرات والمعايير المرجعية التي يمكن من خلالها رصد التقدم المحرز؛

(و) ضمان إدماج حماية وتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في مجالات العمل والعمالة الناشئة، بما في ذلك الاقتصاد الرقمي، والعمل عن بعد، وتنظيم اقتصاد العربة واقتصاد المنصة، وإعادة التنشيط الاقتصادي أو التعافي من الأزمات، والانتقال إلى الاقتصاد الأخضر، واستخدام الذكاء الاصطناعي في التوظيف والعمل؛

(ز) ضمان أن تشمل تدابير حماية وتعزيز الحق في العمل تنوع الأشخاص ذوي الإعاقة وخبراتهم ومهاراتهم المهنية؛

(ح) ضمان اتخاذ تدابير للقضاء على استغلال النساء ذوات الإعاقة والأطفال ذوي الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة غير المتوافقين جنسياً في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي وفي العمل غير المأجور، بما في ذلك اتخاذ التدابير التالية: ضمان حقوق الإجازة الوالدية للجميع؛ واتخاذ تدابير تصحيحية لزيادة عدد النساء ذوات الإعاقة في قطاع العمل الرسمي؛ وسن قوانين وسياسات تسمح بإجازة والدية مدفوعة الأجر وكافية، ورعاية أطفال ميسورة التكلفة وسهلة المنال وملائمة وذات نوعية جيدة، وتوفير حماية اجتماعية لا تؤثر سلباً على الحوامل ذوات الإعاقة أو الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتعين عليهم أخذ إجازة للوفاء بالتزامات تقديم الرعاية؛ وسن قوانين وسياسات لحماية جميع الأطفال العاملين من الظروف التي تنتهك حقوقهم؛ وسن قوانين وسياسات لضمان قيام أرباب العمل بمنع العنف الجنساني والتصدي له بكفاءة وتشجيع إحداث تحول في النموذج المتصل بالمعايير الثقافية والاجتماعية التي تسهم في العنف الجنساني؛

(ط) الإنهاء التدريجي والسريع للعمالة المنفصلة، بما في ذلك ورشات العمل المحمية، وذلك عن طريق اعتماد خطط عمل ملموسة، معززة بالموارد والأطر الزمنية وآليات الرصد، لضمان الانتقال من العمالة المنفصلة إلى سوق العمل المنفتحة، التي تشمل الالتزامات التالية:

- 1' استعراض القوانين والسياسات والنهج والافتراضات التي استند إليها تعزيز العمالة المحمية؛
- 2' التشاور الوثيق مع الأشخاص ذوي الإعاقة، على سبيل الأولوية، وإشراكهم إشراكاً فعلياً، من خلال المنظمات التي تمثلهم في تصميم عمليات الانتقال وتنفيذها ورصدها؛

(ي) وضع وتنفيذ برامج للمعارف والتوعية وبناء القدرات، بمشاركة مجدية للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال المنظمات التي تمثلهم، بما في ذلك التدريب في القطاعين العام والخاص والاقتصاد غير الرسمي، لضمان الامتثال للاتفاقية؛

(ك) وضع أساليب لجمع البيانات المصنفة تصنيفاً ملائماً، وفقاً لإطار مفاهيمي ومنهجي قوي لحقوق الإنسان، على النحو المبين في *مؤشرات حقوق الإنسان: دليل للقياس والتنفيذ* (69)، لتيسير فهم حالة الأشخاص ذوي الإعاقة داخل العمالة وخارجها، مع إيلاء اهتمام خاص لأهمية وفعالية تدابير الدولة الطرف الرامية إلى تعزيز العمالة في الاقتصاد الرسمي؛

(ل) إنشاء آليات انتصاف فعالة ويسهل الوصول إليها وضمان وصول ضحايا التمييز القائم على أساس الإعاقة إلى العدالة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك ضمان وصول جميع الأشخاص ذوي الإعاقة إلى إجراءات قضائية و/أو إدارية فعالة، تشمل آليات فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، وضمان وصولهم إلى المساعدة القانونية المناسبة والميسورة التكلفة والجيدة؛

(م) تحديد وتعزيز مسارات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك من خلال آليات مطابقة الوظائف التي تم جسراً بين الأشخاص ذوي الإعاقة وأرباب العمل، ووضع آليات محددة للانضمام إلى العمل في القطاع العام؛

(ن) تشجيع وتعزيز الشراكات والشبكات بين أصحاب المصلحة المتعددين من أجل تعزيز فرص العمل لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك استخدام الشبكات لحشد أرباب العمل بشأن تعزيز عمل الأشخاص ذوي الإعاقة؛ والعمل بشكل تعاوني مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، بطرق منها إرسال شواغر التوظيف في القطاعين العام والخاص بانتظام إلى تلك المنظمات؛ وتشجيع الوكالات الرئيسية التي تروج للعمالة على تعزيز قدرتها على دعم الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إقامة شراكات مع المنظمات العاملة في مجال حقوق الإعاقة؛

(س) تشجيع أرباب العمل التابعين للدولة وغير التابعين لها على تقديم تقارير عن مستويات وظروف عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك تقديم معلومات عن التدابير المتخذة والنتائج المحققة فيما يتعلق بالتقدم في المسار المهني لدى الموظفين ذوي الإعاقة؛

(ع) تعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا سيما النساء ذوات الإعاقة (70)، بطرق منها التدابير التصحيحية من قبيل آليات وغايات تخصيص حصص، واتخاذ تدابير للتخفيف من احتمال حدوث عواقب سلبية غير مقصودة، مثل تعزيز القوالب النمطية، والامتثال المحدود، والاكتمال بإيجاد فرص عمل لفئات محدودة من الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بالقيام بصفة خاصة بما يلي:

'1' ضمان الوضوح في الرصد والشفافية والإبلاغ؛

'2' تحديد ومنع ممارسات العمل المتنافية مع الاتفاقية، بما في ذلك الفصل أو القوالب النمطية أو التمييز؛

'3' تقييم الأداء والنتائج، بما في ذلك تقييم نوعية العمل المنجز والتحقق مما إذا كان المستخدمون ذوو الإعاقة يصبجون مقيدين بأدوار أو أنواع معينة من العمل وما إذا كانت لا تستفيد من العمالة إلا فئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة؛

'4' ضمان آليات المساءلة والإنفاذ الملائمة؛

'5' ضمان أن تكون التدبير التصحيحية مشفوعة بتدابير لدعم أرباب العمل في الوفاء بها.

(69) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (جنيف، 2012). وانظر أيضاً CRPD/C/CZE/CO/1، الفقرة 14.

(70) CRPD/C/DNK/CO/1، الفقرة 18.