



Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Distr.: Algemeen
8 oktober 2022
Nederlands
Origineel: Engels. Vertaald uit het Frans

Comité voor de rechten van personen met een handicap

Algemene commentaar nr. 8 (2022) over het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid.*

I. Inleiding

1. Deze algemene commentaar is bedoeld om de verplichtingen van de Staten die Partij zijn te verduidelijken met betrekking tot het recht op werk en werkgelegenheid zoals vastgelegd in artikel 27 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (hierna "het Verdrag"). Het Verdrag bevat de beginselen en normen van het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid, en vormt de basis voor de Staten die Partij zijn om hun verbintenissen in het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen na te komen, met name doelstelling 8.5, betreffende het bereiken van volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor alle vrouwen en mannen, met inbegrip van personen met een handicap, en gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde tegen uiterlijk 2030.

2. Het recht op arbeid is een grondrecht dat essentieel is voor de verwezenlijking van andere mensenrechten, en vormt een onlosmakelijk en inherent onderdeel van de menselijke waardigheid. Het recht op arbeid draagt ook bij tot het levensonderhoud van personen en van hun gezin, en, voor zover werk in vrijheid is gekozen of aanvaard, tot hun ontwikkeling en erkenning binnen de gemeenschap.¹ Het recht op arbeid is vastgelegd in verschillende internationale en regionale rechtsinstrumenten. Artikel 6 van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten verklaart het recht op werk in algemene zin. Artikel 7 werkt de individuele dimensie van het recht op werk expliciet uit door de erkenning van het recht van een ieder op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden, met name veilige arbeidsomstandigheden. De collectieve dimensie van het recht op werk komt aan bod in artikel 8, waarin het recht van eenieder wordt vastgelegd om vakbonden op te richten en zich aan te sluiten bij de vakbond van zijn keuze en het recht van vakbonden om vrij te functioneren. Het Comité voor de rechten van personen met een handicap (hierna "het Comité") heeft zich bij de opstelling van deze algemene commentaar gebaseerd op zijn eigen jurisprudentie en die van het Comité voor economische, sociale en culturele rechten en andere mensenrechtenverdragsorganen.

3. Zinvol werk en werkgelegenheid zijn essentieel voor iemands economische zekerheid, lichamelijke en geestelijke gezondheid, persoonlijk welzijn en identiteitsgevoel. Het Comité is zich er echter van bewust dat een waardesysteem dat bekend staat als "activisme" de toegang van veel personen met een handicap tot zinvol werk en werkgelegenheid negatief beïnvloedt. Validisme en de gevolgen ervan zijn omschreven als "een waardesysteem dat bepaalde typische kenmerken van lichaam en geest als essentieel beschouwt voor een waardevol leven. Gebaseerd op strikte normen voor uiterlijk, functioneren en gedrag, beschouwen 'validistische' denkwijzen een handicap als een ongeluk dat leidt tot lijden en

* Aangenomen door het Comité op zijn zevenentwintigste zitting (15 augustus-9 september 2022).

¹ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 18 (2005), par. 1.

achterstelling en steevast het menselijk leven devalueert."² Validisme ligt ten grondslag aan de medische en charitatieve modellen van handicap die leiden tot sociale vooroordelen, ongelijkheid en discriminatie van personen met een handicap, aangezien het ten grondslag ligt aan wetgeving, beleid en praktijken zoals gesegregeerde arbeid, bijvoorbeeld in "beschutte werkplaatsen", en kan ertoe leiden dat mensen tegen hun wil deelnemen aan de informele economie.

4. Personen met een handicap ondervinden allerlei belemmeringen bij de toegang tot en de uitoefening van hun recht op werk en werkgelegenheid op de open arbeidsmarkt, op voet van gelijkheid met anderen. Zij worden geconfronteerd met hoge werkloosheidscijfers, lagere lonen, jobonzekerheid, slechtere arbeidsvoorwaarden, gebrek aan toegankelijkheid van de werkomgeving, en hebben ook minder kans dan anderen om in leidinggevende functies te worden benoemd in de formele sector. Deze belemmeringen zijn nog groter voor vrouwen met een handicap. Zeker wanneer zij actief zijn in de informele sector, als zelfstandige of in een deeltijds job, verdienen personen met een handicap vaker minder dan personen zonder handicap en hebben vaker een kwetsbare job.³ Uit de data en ander bewijsmateriaal blijkt dat factoren als leeftijd, geslacht, etniciteit en woonplaats deze ongelijkheden nog vergroten.

5. De veranderende economische en arbeidsmarktgebonden omstandigheden creëren zowel nieuwe uitdagingen als nieuwe kansen om het recht op werk te waarborgen. Nieuwe technologieën, waaronder kunstmatige intelligentie en de verschuiving naar digitaal werk, kunnen nieuwe belemmeringen of vormen van discriminatie opwerpen, maar ook nieuwe wegen naar werk en nieuwe vormen van werkgelegenheid bieden. Economische transformaties, zoals de overgang naar een groene economie of crisisbeheer, creëren zowel kansen voor inclusie als het gevaar dat mensen achterblijven.⁴

6. Artikel 27 van het Verdrag omvat verscheidene onderling afhankelijke en samenhangende rechten binnen het recht op werk, waaronder, in artikel 27, lid 1, onder b), het recht van personen met een handicap, op voet van gelijkheid met anderen, op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden en op veilige arbeidsomstandigheden, met inbegrip van bescherming tegen intimidatie, en, in artikel 27, lid 1, onder c), de collectieve dimensie van het recht op werk en de uitoefening door personen met een handicap van hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen.⁵ Het doel van deze algemene commentaar is een uitgebreid overzicht te geven van de verplichtingen van de Staten die Partij zijn bij artikel 27, rekening houdend met de onderlinge samenhang van de in dat artikel genoemde maatregelen inzake het recht op werk, en de onderlinge relatie tussen het recht op werk en werkgelegenheid en de bepalingen van andere artikelen van het Verdrag.

II. Mensenrechtenmodel van handicap

7. Het Comité heeft consequent zijn bezorgdheid geuit over het feit dat de wetgeving en het beleid van de Staten die Partij zijn nog steeds blijf geven van validisme en een benadering van handicap vanuit charitatieve en/of medische modellen, ondanks de onverenigbaarheid van deze modellen met het Verdrag.⁶ Personen met een handicap worden niet erkend als subjecten van rechten en als rechthebbenden, maar worden in plaats daarvan "gereduceerd" tot hun handicap.⁷ Discriminerende of gedifferentieerde behandeling en uitsluiting van personen met een handicap worden als de norm beschouwd, en worden gelegitimeerd door

² A/HRC/43/41, par. 9.

³ *Disability and Development Report: Realizing the Sustainable Development Goals by, for and with Persons with Disabilities - 2018* (publicatie van de Verenigde Naties, 2019), blz. 155-158.

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

⁵ Artikel 27, lid 1, aanhef, en lid 1, onder b) en c), houden rechtstreeks verband met drie onderling afhankelijke artikelen van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, namelijk de artikelen 6, 7 en 8. Het Comité voor economische, sociale en culturele rechten heeft algemene commentaren geformuleerd over de artikelen 6 en 7 van het Verdrag.

⁶ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 6 (2018), par. 2.

⁷ *Ibid.*, par. 8.

een medisch gestuurde benadering van handicap. Een dergelijke bekwaamheidsbenadering belet de Staten die Partij zijn bij dit Verdrag om hardnekkige belemmeringen weg te nemen, met name stereotypen en stigma's over handicap die verhinderen dat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen kunnen werken.

8. Om de rechten in het Verdrag te waarborgen, moeten de Staten die Partij zijn het mensenrechtenmodel van handicap toepassen. In zijn algemene commentaar nr. 6 (2018) over gelijkheid en non-discriminatie zet het Comité het mensenrechtenmodel van handicap uiteen, op grond waarvan wordt erkend dat handicap een sociale constructie is, dat een handicap deel uitmaakt van de menselijke diversiteit en waardigheid en dat een handicap niet mag worden beschouwd als een legitieme grond voor de ontzegging of beperking van mensenrechten. Een handicap wordt erkend als een van de vele lagen van de identiteit, hetgeen betekent dat wetten en beleid rekening moeten houden met de diversiteit van personen met een handicap. Ook wordt erkend dat mensenrechten onderling afhankelijk, met elkaar verbonden en ondeelbaar zijn.

III. Normatieve inhoud

9. Het recht op werk is een fundamenteel mensenrecht en een essentieel onderdeel van de menselijke waardigheid. In de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens wordt het recht op arbeid erkend in artikel 23. Naast het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten wordt het recht op arbeid behandeld in artikel 8, leden 1, 2 en 3, onder a), van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, artikel 5, onder e), i) en ii), van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, artikel 11 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, artikel 32 van het Verdrag inzake de rechten van het kind en de artikelen 25, 26, 40, 52 en 54 van het Internationaal Verdrag inzake de bescherming van de rechten van alle migrerende werknemers en hun gezinsleden. Evenzo heeft de Algemene Vergadering in haar Resolutie 2542 (XXIV) van 11 december 1969 het recht op arbeid afgekondigd in de Verklaring inzake sociale vooruitgang en ontwikkeling (art. 6).

10. Verscheidene regionale instrumenten voorzien in het recht op werk - waaronder het Europees Sociaal Handvest van 1961 (deel II, art. 1-10) en het herzien Europees Sociaal Handvest van 1996 (deel II, art. 1-10), het Afrikaans Handvest van de rechten van de mens en de volkeren (art. 15) en het aanvullend protocol bij het Amerikaans Verdrag inzake de rechten van de mens op het gebied van economische, sociale en culturele rechten (art. 6-8) – waarin ook het beginsel is vastgelegd dat de eerbiediging van het recht op werk de Staten die Partij zijn de verplicht maatregelen te nemen om volledige werkgelegenheid te verwezenlijken.

11. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) heeft een aantal fundamentele verdragen inzake arbeidsrechten vastgesteld.⁸ De behandelde onderwerpen worden beschouwd als fundamentele beginselen en rechten op het werk, en omvatten de vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie in arbeid en beroep.

A. **Recht op arbeid, op voet van gelijkheid met anderen, met inbegrip van de mogelijkheid om in het levensonderhoud te voorzien door vrij gekozen of aanvaarde arbeid op een open, inclusieve en toegankelijke werkomgeving (artikel 27, lid 1, aanhef)**

12. Krachtens artikel 27, lid 1 van het Verdrag erkennen de Staten die Partij zijn het recht van personen met een handicap op arbeid, op voet van gelijkheid met anderen, met inbegrip van de mogelijkheid om in hun levensonderhoud te voorzien door vrij gekozen of aanvaard werk op een arbeidsmarkt en in een werkomgeving die open, inclusief en toegankelijk is voor

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

personen met een handicap. Dit concept weerspiegelt de jurisprudentie van het Comité voor economische, sociale en culturele rechten waarin het beginsel van gelijkheid in verband met werk en werkgelegenheid door personen met een handicap wordt bevestigd, en aanstipt dat het recht van eenieder om in zijn of haar levensonderhoud te voorzien door vrij gekozen en aanvaard werk, niet wordt gerealiseerd wanneer de enige reële mogelijkheid voor personen met een handicap bestaat uit werken in een gesegregeerde omgeving,⁹ en dat personen met een handicap niet mogen worden beperkt tot sociale werkplaatsen.¹⁰ In artikel 27, lid 1 stelt duidelijk hoe dit recht moet worden gewaarborgd en maakt duidelijk dat gesegregeerde werkplekken niet verenigbaar zijn met dit recht.

13. Ondanks enige vooruitgang blijven het gebrek aan toegang tot de open arbeidsmarkt en segregatie de grootste uitdagingen voor personen met een handicap. Discriminatie, zoals het weigeren van redelijke aanpassingen, ontoegankelijke werkplekken en intimidatie, vormen verdere obstakels voor werkgelegenheid op een open arbeidsmarkt en werkomgeving, waardoor personen met een handicap geen echte keuzes kunnen maken met betrekking tot hun tewerkstelling. Het IAO-verdrag inzake het werkgelegenheidsbeleid van 1964 (nr. 122) verwijst naar "volledige, productieve en vrij gekozen werkgelegenheid", en koppelt de verplichting van de Staten die Partij zijn om de voorwaarden voor volledige werkgelegenheid te scheppen aan hun verplichting om te zorgen voor de afwezigheid van dwangarbeid.

14. Het Comité merkt op dat gesegregeerde arbeid, zoals beschutte werkplaatsen, een verscheidenheid aan praktijken en ervaringen omvat, die gekenmerkt worden door ten minste enkele van de volgende elementen:

- (a) Personen met een handicap worden gesegregeerd en uitgesloten van reguliere, inclusieve en toegankelijke werkgelegenheid;
- (b) De werkgelegenheid is georganiseerd rond bepaalde specifieke activiteiten die personen met een handicap geacht worden te kunnen uitvoeren;
- (c) De medische en revalidatiebenaderingen van handicap worden aangehouden;
- (d) De overgang naar de open arbeidsmarkt wordt niet effectief aangemoedigd;
- (e) Personen met een handicap krijgen geen gelijke beloning voor gelijkwaardig werk;
- (f) Personen met een handicap worden voor hun werk niet op gelijke voet met anderen betaald;
- (g) Personen met een handicap hebben gewoonlijk geen reguliere arbeidsovereenkomst en vallen derhalve niet onder de socialezekerheidsregelingen.

15. Gesegregeerde arbeid, zoals tewerkstelling in beschutte werkplaatsen, voor personen met een handicap mag niet worden beschouwd als een maatregel om het recht op arbeid geleidelijk te waarborgen. Daarvoor is immers vrij gekozen of aanvaarde arbeid op een open en op integratie gerichte arbeidsmarkt noodzakelijk. Bedrijven die worden beheerd en geleid door personen met een handicap, met inbegrip van bedrijven in gemeenschappelijk bezit en onder democratische controle, kunnen niet als voorbeelden van gesegregeerde arbeid worden beschouwd indien zij billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden bieden op voet van gelijkheid met anderen.

B. Verbod op discriminatie op grond van handicap (artikel 27, lid 1, onder a))

16. Non-discriminatie en gelijkheid zijn kernverplichtingen krachtens artikel 27, strekken zich uit tot het optreden van derden, zoals het bedrijfsleven,¹¹ en gelden voor de gehele arbeidscyclus, die aanwerving, indienstneming en tewerkstelling, voortzetting van het

⁹ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 5 (1994), par. 21.

¹⁰ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 23 (2016), par. 47 (c).

¹¹ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 24 (2017), par. 7.

dienstverband, opleidingsprogramma's en loopbaanontwikkeling omvat, alsook het zoeken naar en solliciteren naar werk en het verlaten van het werk. Het Comité herinnert er in zijn jurisprudentie aan de Staten die Partij zijn ervoor moeten zorgen dat er geen discriminatie op grond van handicap plaatsvindt in verband met werk en werkgelegenheid, willen ze de facto gelijkheid in de zin van het verdrag bereiken.¹² De internationale mensenrechtenpraktijk onderscheidt vier belangrijke vormen van discriminatie, die zich afzonderlijk of tegelijkertijd kunnen voordoen: directe discriminatie, indirecte discriminatie, ontzegging van redelijke aanpassingen, intimidatie en associatieve discriminatie.

17. Er is sprake van directe discriminatie wanneer personen met een handicap ongunstig worden behandeld om redenen die verband houden met hun handicap. Een voorbeeld van directe discriminatie is een werkgever in de overheidssector die een persoon met een handicap niet in aanmerking neemt voor een job in de veronderstelling dat deze de taken niet zal kunnen uitvoeren.¹³

18. Indirecte discriminatie doet zich voor wanneer de toepassing van wetten, beleidsmaatregelen of praktijken die neutraal lijken, negatieve gevolgen heeft voor personen met een handicap. Hiervan is sprake wanneer personen met een handicap van een kans worden uitgesloten omdat het kader geen rekening houdt met hun situatie. Wanneer bijvoorbeeld een openbaar gebouw waar een sollicitatiegesprek plaatsvindt enkel toegankelijk is via een trap, worden kandidaten die een rolstoel gebruiken in een ongelijke positie geplaatst omdat ze het gebouw niet kunnen betreden.¹⁴ Het verbod op indirecte discriminatie impliceert de voortdurende verplichting om in alle situaties te voorzien in toegankelijkheid door middel van een universeel ontwerp.

19. Redelijke aanpassingen worden geweigerd wanneer de noodzakelijke en passende geïndividualiseerde wijzigingen, aanpassingen en ondersteuning (die geen onevenredige of buitensporige belasting vormen) niet worden toegepast. Onder "redelijke aanpassingen" wordt verstaan de wijzigingen, aanpassingen en begeleidende maatregelen die nodig zijn om het gelijke genot of de gelijke uitoefening van een mensenrecht of fundamentele vrijheid te waarborgen.¹⁵ Een werknemer in de publieke sector met een visuele handicap die niet de geschikte apparatuur krijgt om de hem toegewezen taken uit te voeren, zoals een computerprogramma dat tekst op een computerscherm vergroot, wordt bijvoorbeeld geen redelijke aanpassing toegekend. Andere redelijke aanpassingen zijn bijvoorbeeld het toegankelijk maken van informatie voor de persoon met een handicap, de aanpassing van apparatuur, thuiswerken mogelijk maken, zorgen voor een tolk tijdens vergaderingen, activiteiten reorganiseren, het werk anders inplannen of ondersteunend personeel ter beschikking stellen.¹⁶ Enkel aanpassingen waarover met de betrokkene is onderhandeld, kunnen als redelijke aanpassingen worden beschouwd. De plicht om in redelijke aanpassingen te voorzien geldt vanaf het moment dat een verzoek om dergelijke aanpassingen wordt ontvangen of de noodzaak ervan duidelijk wordt.¹⁷ Het Comité benadrukt dat de verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen verschilt van de verplichting om te zorgen voor toegankelijkheid, die voortvloeit uit het verbod op indirecte discriminatie en is vastgelegd in de artikelen 4 en 9 van het Verdrag. Hoewel beide bedoeld zijn om toegankelijkheid te waarborgen, is de verplichting om toegankelijkheid te bieden door middel van universeel ontwerp of ondersteunende technologieën een verplichting die in systemen en processen is ingebouwd ongeacht individuele situaties, zoals die van een persoon met een handicap die op voet van gelijkheid met anderen toegang tot een gebouw nodig heeft.¹⁸ De verplichting om in redelijke aanpassingen te voorzien is daarentegen van toepassing wanneer een persoon met een handicap zijn rechten tracht uit te oefenen of toegang verlangt in niet-toegankelijke situaties of omgevingen.¹⁹

¹² Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 6 (2018), par. 67.

¹³ *Ibid.*, par. 18 (a).

¹⁴ *Ibid.*, par. 18 (b).

¹⁵ *Ibid.*, par. 18 (c).

¹⁶ *Ibid.*, par. 23.

¹⁷ *Ibid.*, par. 24, onder b).

¹⁸ *Ibid.*, par. 24, onder a).

¹⁹ *Ibid.*, par. 24, onder b).

20. Intimidatie is een vorm van discriminatie wanneer zich ongewenst gedrag in verband met een handicap of andere verboden gronden voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een intimiderende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.²⁰ Volgens het IAO-verdrag inzake geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190), verwijst de term "geweld en intimidatie" in de arbeidswereld naar een patroon van onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of dreigingen daarmee, hetzij eenmalig of herhaaldelijk, die gericht zijn op, resulteren in, of waarschijnlijk zullen resulteren in fysieke, psychologische, seksuele of economische schade, en omvat het ook gendergerelateerd geweld en intimidatie.

21. Van discriminatie door associatie kan sprake zijn wanneer familieleden of een persoon die een band heeft met een persoon met een handicap op het werk wordt gediscrimineerd vanwege deze relatie en de ontzegging van de rechten van de persoon in kwestie een directe of indirecte invloed heeft op het leven van personen met een handicap.²¹

22. Personen met een handicap worden vaak onevenredig zwaar getroffen door meervoudige en intersectionele discriminatie. Door hun diversiteit ondervinden personen met een handicap verschillende belemmeringen bij de uitoefening van het recht op werk en volgen zij in de loop van hun beroepsleven verschillende trajecten. Van meervoudige discriminatie is sprake wanneer iemand op twee of meer gronden wordt gediscrimineerd, wat leidt tot discriminatie die wordt verergerd of versterkt, terwijl van intersectionele discriminatie is sprake wanneer verschillende gronden tegelijkertijd op zodanige wijze op elkaar inwerken dat zij onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.²² De begrippen meervoudige en intersectionele discriminatie geven rekenschap van het feit dat personen discriminatie niet ervaren als leden van een homogene groep, maar eerder als individuen wier identiteit, status en leven uit verschillende lagen en dimensies bestaat. Intersectionele lagen van identiteit omvatten leeftijd, ras, inheemse, nationale of sociale afkomst, vluchtelingen-, migranten- of asielzoekersstatus, politieke of andere overtuiging, godsdienst, geslacht, seksuele geaardheid en genderidentiteit.

23. Deze concepten weerspiegelen het dagelijks leven en de realiteit van verhoogde achterstelling van personen die het slachtoffer zijn van meervoudige en intersectionele discriminatie²³ en daardoor grotere ongelijkheden ondervinden. Het Comité heeft verschillende situaties van meervoudige en intersectionele discriminatie onder de loep genomen. Zo worden vrouwen en niet-gender-conforme personen met een handicap geconfronteerd met een combinatie van gender- en handicapgerelateerde belemmeringen die betrekking kunnen hebben op attitudes, omstandigheden en het werk zelf, waaronder de cumulatieve effecten van meervoudige discriminatie die hun kansen op werk beperken, hun recht op gelijke beloning aantast en het risico op geweld en intimidatie op de werkplek vergroten. Ook de interactie tussen discriminatie op grond van handicap en leeftijd heeft tot gevolg dat jongeren en ouderen met een handicap wezenlijk andere problemen kunnen ondervinden bij het uitoefening van het recht op arbeid.

C. Recht op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden op voet van gelijkheid met anderen (art. 27, lid 1, onder b))

24. Artikel 27, lid 1, onder b), betreft de bescherming van de rechten van personen met een handicap, op voet van gelijkheid met anderen, op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden, waaronder;

- (a) Gelijke kansen en gelijk loon voor gelijk werk;
- (b) Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, met inbegrip van bescherming tegen intimidatie;

²⁰ Ibid., par. 18 (d).

²¹ Zie bijvoorbeeld *Bellini et al c. Italie* (CRPD/C/27/D/51/2018).

²² Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 3 (2016), par. 4 (c).

²³ Ibid., par. 16.

(c) Klachtenprocedures.

25. Het recht van personen met een handicap op rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden vloeit voort uit het recht op de mogelijkheid om in het levensonderhoud te voorzien door middel van in vrijheid gekozen of aanvaard werk. Het is een belangrijk onderdeel van andere in het Verdrag vastgelegde rechten, zoals vakbondsrechten (art. 27, lid 1, onder c)), en het genot ervan is een voorwaarde voor en het resultaat van het genot van andere in het Verdrag vastgelegde rechten, zoals het recht op een behoorlijke levensstandaard (art. 28) door middel van een behoorlijke beloning.²⁴

26. Het recht op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden wordt toegekend aan alle werknemers met een handicap in alle omstandigheden, ongeacht hun handicap, geslacht, leeftijd, culturele of taalkundige achtergrond of hun migratiestatus, en ongeacht of zij werkzaam zijn in de formele of de informele sector, als zelfstandige of in loondienst, in de landbouwsector of in plattelands- en afgelegen gebieden.²⁵ Voorts impliceert het recht op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden dat betaling onder het minimumloon op grond van een handicap in geen geval toegelaten is.

27. Eerlijke en gunstige arbeidsvoorwaarden voor personen met een handicap omvatten de voordelen en beschermingen die andere werknemers genieten, zoals een ouderdomspensioen, ziekteverlof, langdurig verlof, ouderschapsverlof, bevordering, rust, vrije tijd en periodiek betaald verlof.²⁶

28. Werknemers met een handicap hebben recht op gelijke beloning voor gelijk of soortgelijk werk als andere werknemers. Voorts dient hun beloning ook gelijk te zijn wanneer hun werk totaal verschillend is, maar niettemin van gelijke waarde. De Staten die Partij zijn dienen ervoor te zorgen dat het afschaffen van gesegregeerd werk de werkgever niet ontslaat van de verplichting om te zorgen voor gelijke beloning voor gelijkwaardig werk.

29. Het recht op een veilige en gezonde werkomgeving veronderstelt een coherent nationaal beleid inzake gezondheid op het werk dat ook werknemers met een handicap omvat. Een dergelijk beleid moet erop gericht zijn ongevallen en letsels te voorkomen die voortvloeien uit, verband houden met of zich voordoen tijdens het werk. Het beleid moet betrekking hebben op de bescherming van alle werknemers, ook die met een handicap, en ook die met een kort- of langlopende arbeidsovereenkomst, deeltijdwerkers, leerlingen, zelfstandigen, migrerende werknemers of werknemers in de informele sector. Organisaties voor personen met een handicap moeten worden betrokken bij de formulering, uitvoering en evaluatie van het nationaal beleid om ervoor te zorgen dat dit beleid geen discriminatie mogelijk maakt.

30. Het Comité herinnert aan zijn jurisprudentie, waarin wordt aangestipt dat de bescherming tegen intimidatie in de context van werk en werkgelegenheid zich uitstrekt over de gehele arbeidscyclus en doeltreffende remedies via de vaststelling en handhaving van specifieke en alomvattende antidiscriminatiewetgeving vereist.²⁷ De wetgeving moet vergezeld gaan van passende en doeltreffende rechtsmiddelen en sancties voor discriminatie in civiele, administratieve en strafrechtelijke procedures. Individuele corrigerende maatregelen moeten vergezeld gaan van effectieve veranderingen op de werkplek om toekomstige schendingen te voorkomen.

D. Beroeps- en vakbondsrechten (art. 27, lid 1, onder c))

31. Vakbondsrechten, vrijheid van vereniging en het stakingsrecht zijn van cruciaal belang voor de totstandbrenging, handhaving en verdediging van rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden. Vakbonden dienen de volledige en zinvolle participatie van personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen toe te laten, te aanvaarden en mogelijk

²⁴ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 23 (2016), par. 47 (c).

²⁵ *Ibid.*, par. 5.

²⁶ Zie Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 23 (2016) voor meer details.

²⁷ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 6 (2018), par. 22.

te maken. De vakbonden dienen een belangrijke rol te spelen bij de verdediging van het recht van personen met een handicap op werk, met inbegrip van personen met een handicap die nog steeds in een gesegregerde werkomgeving werken. De Staten die Partij zijn, zijn verplicht het werk van mensenrechtenverdedigers en andere actoren uit het maatschappelijk middenveld, met name vakbonden, die personen met een handicap en andere gemarginaliseerde groepen bijstaan bij de uitoefening van hun recht op werk, te eerbiedigen en te beschermen.²⁸

32. De bevordering van werkgelegenheid voor personen met een handicap vereist dat vakbonden en andere representatieve organisaties die de rechten van werknemers met een handicap beschermen en bevorderen, daadwerkelijk betrokken worden bij de vaststelling van prioriteiten, de besluitvorming, de planning, de uitvoering en de evaluatie van strategieën.

33. Algemene arbeidswetten en -codes moeten het expliciete verbod op discriminatie op grond van een handicap bevatten, alsmede bepalingen over de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat vakbondsmilitanten, werkgevers en arbeidsmarktinstellingen volledig op de hoogte zijn van kwesties inzake gelijkheid en non-discriminatie in de context van het werk en de werkgelegenheid van personen met een handicap.

34. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten discriminatie op grond van handicap verbieden. Bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden moeten zij een mechanisme bevatten waarmee werknemers om redelijke aanpassingen kunnen verzoeken.

E. Toegang tot technische en beroepskeuzevoorlichting, arbeidsbemiddeling en opleiding (artikel 27, lid 1, onder d))

35. Om hun recht op werk en werkgelegenheid te kunnen uitoefenen, moeten personen met een handicap zonder discriminatie en op voet van gelijkheid met anderen toegang hebben tot algemene technische en beroepskeuzevoorlichtings- en opleidingsdiensten en algemene arbeidsbemiddelingsdiensten, ongeacht of deze diensten openbaar of particulier zijn.²⁹ Hun deelname aan diensten die aan de algemene bevolking worden aangeboden, draagt bij tot de niet-segregatie van diensten en de toegang van personen met een handicap tot open diensten op het gebied van werkgelegenheid en beroepsopleiding.³⁰ Deze diensten kunnen nuttig zijn voor toetreding tot de arbeidsmarkt, tijdens de loopbaan of voor overgangen tussen jobs. De Staten die Partij zijn dienen maatregelen te nemen om te zorgen voor de certificering van vaardigheden en prestaties op voet van gelijkheid met anderen, de uitdrukkelijke opnemings van personen met een handicap in de wetgeving inzake beroepsopleiding, uitdrukkelijke verwijzingen naar personen met een handicap in het algemene beleid inzake beroepsopleiding, de toegankelijkheid van gebouwen, informatie en materiaal, het aanbieden van beroepsopleiding over de rechten van personen met een handicap en de financiering van redelijke aanpassingen. Programma's voor beroepsvoorbereiding, opleiding en aanverwante diensten moeten op toegankelijke en inclusieve wijze worden aangeboden, onder meer door financiële ondersteuning voor deelnemers.

F. Bevordering van werkgelegenheid en promotie (artikel 27, lid 1, onder e))

36. De Staten die Partij zijn dienen ervoor te zorgen dat personen met een handicap in alle vormen van werkgelegenheid reële bevorderingskansen krijgen³¹ Mogelijkheden voor loopbanontwikkeling omvatten om- en bijscholing, opleiding, levenslang leren en mentorprogramma's.

²⁸ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 18 (2005), par. 51.

²⁹ Zie het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, art. 6, en het IAO-Verdrag betreffende de beroepsrevalidatie en werkgelegenheid voor personen met een handicap, 1983 (nr. 159).

³⁰ Zie CRPD/C/2/3, bijlage.

³¹ Voor een voorbeeld van waar deze steun niet op voldoende wijze werd verleend, zie *Gröninger et al. tegen Duitsland* (CRPD/C/D/2/2010).

37. Alle werknemers met een handicap hebben het recht om op voet van gelijkheid met anderen in aanmerking te komen voor bevordering door middel van eerlijke, op verdiensten gebaseerde en transparante procedures. De Staten die Partij zijn dienen de directe en indirecte belemmeringen voor bevordering te analyseren waarmee personen met een handicap, in het bijzonder vrouwen met een handicap, geconfronteerd worden. De in artikel 27, lid 1, onder d), bedoelde beroepsopleiding omvat opleidingen die werknemers met een handicap volgen om hun loopbaan uit te bouwen. De cursussen moeten toegankelijk zijn en werknemers moeten om redelijke aanpassingen kunnen verzoeken.

G. Bevordering van kansen voor zelfstandigen, ondernemerschap en de organisatie van coöperaties (artikel 27, lid 1, onder f))

38. Personen met een handicap hebben het recht hun werk vrij te kiezen, ook of zij zelfstandige willen zijn, een eigen bedrijf willen beginnen of in een coöperatie willen werken. De Staten die Partij zijn dienen gerichte maatregelen te nemen om personen met een handicap in de informele economie te beschermen en te ondersteunen, hun overgang naar de formele economie te bevorderen en te versnellen, en te voorkomen dat werk in de formele economie informeel wordt.³²

39. De bevordering van mogelijkheden voor vrij gekozen werk vereist toegankelijke informatie over ondernemerschap, micro-, kleine en middelgrote ondernemingen en andere vormen van bedrijfsmodellen en economische eenheden, zoals coöperaties.³³ Ook moet aandacht worden besteed aan niet-discriminerende toegang tot zakelijke diensten, markten, infrastructuur en technologie, gezondheid en veiligheid op het werk, financiële diensten, mentorschap en netwerken. De Staten die Partij zijn dienen een geïntegreerd beleidskader te formuleren en uit te voeren, waarin ook personen met een handicap zijn opgenomen, en dat zorgt voor coördinatie tussen de verschillende overheidsniveaus en samenwerking tussen de betrokken instanties en autoriteiten, zoals belastingautoriteiten en socialezekerheidsinstellingen.³⁴

H. Werkgelegenheid in de overheidssector (artikel 27, lid 1, onder g))

40. De bepalingen van andere leden van artikel 27 zijn gelijkelijk van toepassing op de openbare en de particuliere sector. Wanneer de Staat die Partij is echter de werkgever is, dient hij een striktere aanpak van de integratie te hanteren. De Staten die Partij zijn dienen objectieve normen vast te stellen voor het aanwerven en bevorderen van personen met een handicap op basis van verdienste en zich ertoe te verbinden het aantal werknemers met een handicap te vergroten. Indien nodig dienen specifieke maatregelen te worden genomen om bewustzijn binnen de overheidssector op te bouwen, personen met een handicap aan te trekken en aan te werven en werknemers in de overheidssector met een handicap te ondersteunen, teneinde de diversiteit van de maatschappij te weerspiegelen en gebruik te maken van de ervaring van personen met een handicap.

41. Teneinde de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de publieke sector te vergroten, heeft het Comité de Staten die Partij zijn aanbevolen om maatregelen voor positieve actie te ontwikkelen en uit te voeren, zoals de toewijzing van gerichte financiering ter bevordering van de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de publieke en particuliere sector, met inbegrip van beroepsopleidingsprogramma's.³⁵ Andere mogelijke maatregelen omvatten quota (een vereiste om ten minste een bepaald percentage werknemers met een handicap in dienst te nemen), of streefcijfers (onbepaalde doelstellingen). Alle

³² Zie ILO, Aanbeveling van 2015 over de overgang van de informele naar de formele economie (nr. 204).

³³ Ibid., par. 11 (g).

³⁴ Ibid., par. 12.

³⁵ Zie bijvoorbeeld CRPD/CAN/CO/1, par. 48 (c); CRPD/C/GTM/CO/1, par. 63; CRPD/C/JOR/CO/1, par. 50 (c); en CRPD/C/URY/CO/1, par. 57-58.

maatregelen moeten vergezeld gaan van een jaarlijkse rapportage over de naleving ervan door de overheid.

I. Bevordering van de werkgelegenheid in de particuliere sector, mede door middel van programma's voor positieve actie (artikel 27, lid 1, onder h))

42. Het Comité heeft de Staten die Partij zijn strategieën aanbevolen om de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de overheidssector te vergroten, die eveneens van toepassing zijn op de particuliere sector. Specifieke maatregelen voor positieve actie kunnen nodig zijn, zoals quota om de werkgelegenheid voor personen met een handicap in de particuliere sector te vergroten. Quota volstaan echter niet om de werkgelegenheid van personen met een handicap te bevorderen, en kunnen op weerstand stuiten bij personen met een handicap indien het systeem eerder gericht is op handicap dan op capaciteiten. Quota roepen ook vragen op met betrekking tot vertrouwelijkheid. Andere maatregelen voor positieve actie kunnen betrekking hebben op overheidsopdrachten, zoals aanbestedingsprocedures die bedrijven bevoordelen die eigendom zijn van of werk bieden aan personen met een handicap, en de gerichte financiering ter bevordering van de werkgelegenheid voor personen met een handicap, zoals aanpassingen van de werkomgeving, stagepremies, loonbelastingaftrek en loonsubsidies.

43. Preferentieel aankoopbeleid dat gesegregeerde werkgelegenheid bevordert of ondersteunt, is geen maatregel voor positieve actie die in overeenstemming is met het Verdrag.

Maatregelen voor positieve actie die in overeenstemming zijn met het Verdrag omvatten onder meer:

(a) ervoor zorgen dat werkgevers de inzet van personen met een handicap niet beperken tot bepaalde beroepen, gereserveerde banen of specifieke arbeidseenheden;

(b) ervoor zorgen dat werkgevers personen met een handicap niet beperken in hun mogelijkheden voor promotie en loopbaanontwikkeling;

(c) ervoor zorgen dat werk dat in het kader van deze maatregelen wordt bevorderd, geen "schijnwerk" is, waarbij personen met een handicap door werkgevers in dienst worden genomen maar geen, of geen zinvol, werk verrichten op gelijke voet met anderen;

(d) Integratie van een handicap-, gender- en leeftijdspectief in de gehele organisatie;

44. De Staten die Partij zijn, dienen bij het uitwerken van maatregelen voor positieve actie nauw overleg te plegen met organisaties van personen met een handicap.³⁶ In de particuliere sector zullen dergelijke maatregelen het meest effectief zijn indien zij deel uitmaken van een allesomvattende aanpak van de Staten die Partij zijn ter bevordering van de werkgelegenheid voor personen met een handicap.

J. Voorzien in redelijke aanpassingen op de werkplek (artikel 27, lid 1, onder i))

45. De verplichting om te voorzien in redelijke aanpassingen is iets anders dan de verplichting om te zorgen voor toegankelijkheid. Redelijke aanpassingen zijn de verstrekking van individuele wijzigingen, aanpassingen en ondersteuning om personen met een handicap in staat te stellen de aan hun werk inherente taken op voet van gelijkheid met anderen uit te voeren. De Staten die Partij zijn dienen ervoor te zorgen dat de uitvoering van redelijke aanpassingen wordt vergemakkelijkt door maatregelen en programma's die technische en financiële ondersteuning bieden aan werkgevers in de publieke en particuliere sector. Met het oog op hun verplichtingen op vlak van toegankelijkheid moeten werkgevers in de publieke en private sector een duidelijke, toegankelijke en tijdige procedure instellen voor

³⁶ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 6 (2018), par. 29.

het omgaan met de behoeften inzake redelijke aanpassingen. Wanneer een belemmering voor de volledige integratie van een persoon met een handicap wordt vastgesteld, moet de werkgever volgende stappen ondernemen:

(a) De werkgever onderzoekt, in samenwerking met de betrokkene, mogelijke oplossingen om de geconstateerde belemmering weg te nemen of te vermijden, met inbegrip van de oplossing waaraan de betrokkene de voorkeur geeft;

(b) De werkgever past de voorkeursoplossing van de betrokkene toe, tenzij die oplossing een te zware belasting vormt, in welk geval de werkgever hetzij een andere van de in overweging genomen oplossingen toepast die geen te zware belasting vormt, hetzij de voorkeursoplossing toepast voor zover dat mogelijk is zonder een te zware belasting te vormen.

K. Bevordering van werkervaring op de algemene arbeidsmarkt (artikel 27, lid 1, onder j))

46. Werkervaring op de algemene arbeidsmarkt kan worden bevorderd door middel van stages, programma's voor permanente vorming, beurzen, studiebeurzen en financiële prikkels voor bedrijven, zoals stages en andere op werk gebaseerde opleidingsregelingen. Werkervaring is niet alleen essentieel voor de ontwikkeling van de vaardigheden van personen met een handicap, maar biedt ook de mogelijkheid om de arbeidsvoorwaarden te veranderen en banden te smeden met en begrip te kweken bij werkgevers.

47. Personen met een handicap lopen een bijzonder risico op het oneigenlijk gebruik van onbetaalde stages, opleidings- en vrijwilligersprogramma's, met negatieve gevolgen voor de werkzekerheid en de loopbaanvooruitzichten. Jongeren met een handicap zijn in dit opzicht bijzonder kwetsbaar. De Staten die Partij zijn dienen de situatie van personen met een handicap in het kader van dergelijke programma's duidelijk te regelen en te monitoren.

L. Bevordering van programma's voor technische en beroepsrevalidatie, het behoud van werkgelegenheid en terugkeer naar de arbeidsmarkt (artikel 27, lid 1, onder k))

48. Alle werknemers kunnen de behoefte voelen om zich om te scholen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen of van beroep te veranderen. Programma's voor baanbehoud en terugkeer naar werk voor personen met een handicap maken deel uit van het bredere kader om te zorgen voor voortdurende ontwikkeling van de beroepsbevolking. De Staten die Partij zijn moeten ervoor zorgen dat personen met een handicap worden ondersteund om hun baan te behouden of nieuwe taken kunnen opnemen nadat zij een handicap hebben opgelopen of een bestaande handicap ernstiger is geworden.³⁷

49. In geval van revalidatiemaatregelen dienen de Staten die Partij zijn ervoor te zorgen dat werknemers met een handicap als gevolg van een ongeval of ziekte en, indien van toepassing, hun personen ten laste een passende vergoeding ontvangen, onder meer voor de kosten van behandeling, inkomstenderving en andere kosten, en toegang hebben tot revalidatiediensten.³⁸

50. Programma's voor terugkeer naar werk kunnen ertoe leiden dat de betrokken werknemer in zijn of haar functie blijft, naar een andere functie bij dezelfde werkgever overstapt of een functie bij een andere werkgever opneemt. Deze programma's mogen niet worden gebruikt om tewerkstelling in gesegregerde werkomgevingen te bevorderen.

³⁷ Zie *J.M. c. Spanje* (CRPD/C/23/D/37/2016) en *V.F.C. c. Spanje* (CRPD/C/21/D/34/2015), waarin het Comité oordeelde dat de Staat die Partij is haar verplichtingen uit hoofde van het Verdrag niet was nagekomen door de auteurs niet te verzekeren van de voortzetting van hun werk door middel van de toewijzing van gewijzigde taken.

³⁸ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 23 (2016), par. 29.

M. Slavernij, dienstbaarheid en gedwongen of verplichte arbeid (artikel 27, lid 2)

51. Het verbod op slavernij, dienstbaarheid en gedwongen of verplichte arbeid vormt de kern van de internationale mensenrechtenwetgeving. Personen met een handicap, waaronder kinderen, lopen een groter risico te maken te krijgen met situaties van slavernij of dienstbaarheid, zoals gescheiden arbeid, ontvoering en dwangarbeid.³⁹ Andere situaties zijn schuldslavernij, mensenhandel, bedelarij, werk in sweatshops of op boerderijen en gescheiden werkomgevingen.

52. De Staten die Partij zijn dienen uitgebreide maatregelen te ontwikkelen om alle gevallen van slavernij, dienstbaarheid en gedwongen of verplichte arbeid tegen te gaan en vermeende gevallen te onderzoeken. Deze maatregelen moeten bewustmakingsprogramma's, voorlichtingscampagnes, wettelijke bepalingen, klachtenprocedures, sanctieregelingen, onderzoeksmechanismen en herstel- en schadeloosstellingsmaatregelen omvatten.

53. Om hun verplichtingen uit hoofde van artikel 27, lid 2, van het Verdrag na te komen, dienen de Staten die Partij zijn aandacht te besteden aan het recht van personen met een handicap op keuze, instemming en vrijwaring van dwang. Keuze moet worden begrepen in de context van de schade die de arbeidsomstandigheden kunnen veroorzaken. In sommige gevallen kunnen arbeidsomstandigheden schadelijk zijn voor de gezondheid en het welzijn van personen met een handicap om redenen die verband houden met hun handicap. Deze personen hebben redelijke aanpassingen van de arbeidsomstandigheden nodig, alsook effectieve sociale bescherming en andere steun om ervoor te zorgen dat zij niet gedwongen worden tegen hun wil te werken. In andere gevallen ondervinden personen met een handicap schade door discriminatie als gevolg van segregatie, gebrek aan gelijke beloning voor gelijkwaardig werk en beperkte kansen op vrij gekozen werk op gelijke voet met anderen. Het risico van dwang vloeit voort uit het feit dat personen met een handicap vaak geconfronteerd worden met een grotere sociale kwetsbaarheid, een gebrek aan reële alternatieven en uiteindelijk uitbuitende afhankelijkheids- of zorgrelaties. Dit risico moet in aanmerking worden genomen om na te gaan of er toestemming is gegeven. Zelfs wanneer toestemming is gegeven, moet worden nagegaan of er geen bredere context van uitbuiting of dwang bestaat. Toestemming alleen is niet voldoende om aan te geven dat iemand zich niet in een situatie van slavernij, dienstbaarheid of mensenhandel bevindt.

IV. Verplichtingen van de Staten die Partij zijn

A. Algemene verplichtingen

54. Artikel 4, lid 2, van het Verdrag vereist dat de Staten die Partij zijn met betrekking tot de economische, sociale en culturele rechten, naar vermogen en zo nodig in het kader van internationale samenwerking, maatregelen nemen teneinde geleidelijk tot de volledige verwezenlijking van deze rechten te komen. De voornaamste algemene verplichting van de Staten die Partij zijn is derhalve de geleidelijke verwezenlijking van het recht op werk. Er dienen weloverwogen, concrete en gerichte stappen te worden genomen om dat doel te bereiken binnen een redelijk korte tijd na de inwerkingtreding van het verdrag voor de betrokken Staat die Partij is.⁴⁰ Deze verplichting komt bovenop de onmiddellijke verplichting om non-discriminatie met betrekking tot het recht op werk uit hoofde van artikel 4, lid 1, en de artikelen 5 en 27 te waarborgen.

55. Het recht van alle personen met een handicap op werk legt de Staten die Partij zijn drie soorten of niveaus van verplichtingen op: de verplichtingen tot eerbiediging, de verplichting tot bescherming en de verplichting tot nakoming. De verplichting tot nakoming omvat dan weer verplichtingen tot vergemakkelijking, verstrekking en bevordering.⁴¹ De

³⁹ CRPD/C/BOL/CO/1, par. 41-42

⁴⁰ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 3 (1990), par. 2.

⁴¹ In zijn algemene commentaar nr. 12 (1999) (par. 15) en nr. 13 (1999) (par. 46) heeft het Comité voor economische, sociale en culturele rechten opgemerkt dat de verplichting tot nakoming zowel een

verplichting tot eerbiediging is vervat in artikel 4, lid 1, onder d), van het Verdrag, waarin de Staat die Partij is zich dient te onthouden van iedere handeling of praktijk die onverenigbaar is met het Verdrag. De verplichting tot bescherming is vervat in artikel 4, lid 1, onder c) en e), waarin wordt bepaald dat de Staat die Partij is in al zijn beleidsmaatregelen en programma's rekening moet houden met de bescherming en bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap en alle passende maatregelen moet nemen om discriminatie op grond van handicap door derden, met inbegrip van particuliere ondernemingen, uit te bannen. De verplichting tot nakoming is vervat in onder meer artikel 4, lid 1, onder f) en g), dat de Staat verplicht onderzoek en ontwikkeling van universeel ontworpen goederen en diensten en nieuwe hulptechnologieën uit te voeren of te bevorderen.

56. Regressieve maatregelen zijn niet toegestaan met betrekking tot de onder het Verdrag vallende rechten, met inbegrip van het recht op arbeid. Indien opzettelijk regressieve maatregelen worden genomen, moet de Staat die Partij is aantonen dat deze zijn ingevoerd na de meest zorgvuldige afweging van alle alternatieven, dat zij volledig gerechtvaardigd zijn, onder verwijzing naar het geheel van de in het Verdrag vastgelegde rechten, in de context van het volledige gebruik van de maximaal beschikbare middelen van de Staat die Partij is,⁴² en dat zij geen onevenredige gevolgen hebben voor personen met een handicap.

57. De verplichting tot eerbiediging vereist dat de Staten die Partij zijn het genot van het recht op werk niet direct of indirect verhinderen, onder meer door de toegang tot fatsoenlijk werk voor personen met een handicap niet te weigeren of te beperken, door werkgevers niet vrij te stellen van de betaling van het nationale minimumloon op grond van een handicap en door dwangarbeid of verplichte arbeid te verbieden. De Staten die Partij zijn, zijn verplicht het recht van vrouwen met een handicap en jonge mensen met een handicap op toegang tot billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden te eerbiedigen, en dienen derhalve maatregelen te nemen ter bestrijding van meervoudige en intersectionele discriminatie en ter verwezenlijking van gelijke kansen op bevordering en gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid. Bij elke beoordeling door de Staten die Partij zijn van de "waarde" van werk moeten stereotypen over personen met een handicap worden vermeden, ook wat betreft hun geslacht of gender, die zouden kunnen leiden tot de onderwaardering van werk dat overwegend door vrouwen met een handicap wordt verricht.⁴³ Daarnaast dienen de Staten die Partij zijn onmiddellijk maatregelen te nemen om in wetten, beleid en programma's belemmeringen weg te nemen die een handicap associëren met het "onvermogen om te werken". Zo mogen maatregelen ter beoordeling of classificatie van handicap niet berusten op of leiden tot de beperking van het recht van personen met een handicap op werk.

58. De verplichting tot bescherming vereist dat de Staten die Partij zijn alle passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van handicap door particuliere, niet-overheidsgebonden actoren, zoals private ondernemingen, vakbonden en alle leden van de samenleving, uit te bannen, teneinde elke beperking van de waarborgen van artikel 27 te voorkomen.⁴⁴ In het bijzonder zijn de Staten die Partij zijn verplicht personen met een handicap te beschermen tegen de vier belangrijkste vormen van discriminatie met betrekking tot werk en werkgelegenheid: directe discriminatie, indirecte discriminatie, weigering van redelijke aanpassingen, intimidatie en discriminatie door associatie. Deze vormen van

verplichting tot vergemakkelijking als een verplichting tot verstreking inhoudt. In zijn algemene commentaar nr. 14 (2000) (par. 33) heeft het vervolgens nog een derde verplichting – de verplichting tot bevordering – opgenomen in de verplichting tot nakoming, op basis van het belang van gezondheidsbevordering in de werkzaamheden van de Wereldgezondheidsorganisatie en andere organen. Aangezien het Verdrag volgens artikel 1 tot doel heeft het volledige en gelijkwaardige genot van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden door alle personen met een handicap te bevorderen en de eerbiediging van hun inherente waardigheid te bevorderen, is in deze algemene commentaar de verplichting tot bevordering opgenomen onder de verplichting tot nakoming.

⁴² Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 3 (1990), par. 9.

⁴³ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 23 (2016), par. 47 (a).

⁴⁴ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 3 (2016), par. 18; Mensenrechtencomité, algemene commentaren nr. 18 (1989), par. 9, en nr. 28 (2000), par. 31; Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 20 (2009), par. 11; Comité inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen, algemene aanbeveling nr. 28 (2010), par. 9; en Comité inzake de uitbanning van rassendiscriminatie, algemene aanbeveling nr. 25 (2000), par. 1-2.

discriminatie kunnen afzonderlijk of tegelijkertijd voorkomen. Het Comité heeft in zijn jurisprudentie ook maatregelen aanbevolen om meervoudige en intersectionele discriminatie aan te pakken, waaronder wetgeving, beleidsmaatregelen en programma's die meervoudige en intersectionele discriminatie expliciet erkennen,⁴⁵ zodat klachten over dergelijke discriminatie kunnen worden onderzocht om zowel de verantwoordelijkheid als de rechtsmiddelen te bepalen; vaststelling van een kader voor gegevensverzameling dat relevant is voor de bestrijding van intersectionele discriminatie waarmee vrouwen en meisjes met een handicap worden geconfronteerd;⁴⁶ het toestaan van klachten over discriminatie op meer dan één grond; hogere schadevergoedingen voor slachtoffers en zwaardere sancties voor daders⁴⁷; betere anti-discriminatiewetten om intersectionele discriminatie aan te pakken;⁴⁸ het onderzoeken van de geschiktheid van de structuren die momenteel worden gebruikt om intersectionele discriminatie aan te pakken en de invoering van doeltreffende en specifieke maatregelen om intersectionele vormen van discriminatie van vrouwen en meisjes tegen te gaan;⁴⁹ en het ontwikkelen van kaders voor inclusieve, omvattende en transparante participatie van organisaties van personen met een handicap, met inbegrip van degenen die intersectionele discriminatie ondervinden.⁵⁰

59. Ten slotte vereist de verplichting om het recht op werk te waarborgen – die de verplichting omvat om dat recht te vergemakkelijken, te verstrekken en te bevorderen – dat de Staten die Partij zijn passende wetgevende, administratieve, budgettaire, juridische, promotionele en andere maatregelen nemen om een open, inclusieve en toegankelijke werkomgeving te waarborgen.

60. Teneinde te voldoen aan de verplichting het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid te vergemakkelijken, moeten de Staten die Partij zijn positieve maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat personen met een handicap technisch en beroepsonderwijs kunnen volgen, hen hierbij de gewenste ondersteuning bieden en plannen voor technisch en beroepsonderwijs uitvoeren met het oog op een vlottere toegang tot de arbeidsmarkt. De Staten die Partij zijn, zijn tevens verplicht onderzoek te voeren naar nieuwe technologieën, met inbegrip van informatie- en communicatietechnologie, mobiliteitshulpmiddelen, apparaten en ondersteunende technologieën, deze te ontwikkelen en daarbij prioriteit te geven aan betaalbare technologieën.⁵¹

61. Ten einde te voldoen aan de verplichting om het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid te waarborgen, zijn de Staten die Partij zijn verplicht dit recht te erkennen in de nationale rechtsstelsels en een nationaal beleid en een gedetailleerd actieplan aan te nemen voor de verwezenlijking ervan. Voor het beleid en het plan dienen voldoende middelen te worden uitgetrokken opdat meer personen met een handicap, met name vrouwen met een handicap, toegang zouden krijgen tot de arbeidsmarkt. De Staten die Partij zijn, zijn tevens verplicht personen met een handicap toegankelijke informatie te verstrekken over de nieuwe technologieën die zijn ontwikkeld ingevolge de verplichting tot vergemakkelijking van de uitoefening van het recht op arbeid.

62. Teneinde te voldoen aan de verplichting het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid te bevorderen, dienen de Staten die Partij zijn maatregelen te nemen om te zorgen voor passende onderwijs-, voorlichtings- en bewustmakingscampagnes, met inbegrip van gendermainstreaming, in zowel de particuliere als de openbare sector. Bewustmakingscampagnes dienen gericht te zijn op werkgevers en werknemers in de particuliere en de openbare sector, wervings- en uitzendbureaus, en het grote publiek, en dienen te worden gevoerd in relevante talen en in voor personen met een handicap toegankelijke formaten.

⁴⁵ CRPD/C/BRA/CO/1, par. 13, en CRPD/C/MUS/CO/1, par. 10 en 12.

⁴⁶ CRPD/C/CZE/CO/1, par. 14, en CRPD/C/DEU/CO/1, par. 16 (b).

⁴⁷ CRPD/C/DNK/CO/1, par. 17.

⁴⁸ CRPD/C/AUS/CO/1, par. 15.

⁴⁹ CRPD/C/SWE/CO/1, par. 12 en 14.

⁵⁰ CRPD/C/DEU/CO/1, par. 10.

⁵¹ Verdrag, art. 4 (1) (g).

B. Basisverplichtingen

63. De Staten die Partij zijn hebben een onmiddellijke basisverplichting om ervoor te zorgen dat het recht op arbeid en werkgelegenheid op zijn minst op een essentieel niveau wordt gewaarborgd.⁵² In de context van artikel 27 omvat deze basisverplichting de verplichting om non-discriminatie en gelijke bescherming van de werkgelegenheid te waarborgen.⁵³

64. In zijn jurisprudentie over artikel 5 van het Verdrag heeft het comité de onmiddellijke stappen uiteengezet die de Staten die Partij zijn, moeten nemen om de facto gelijkheid te bereiken en non-discriminatie op grond van handicap met betrekking tot het recht op werk en werkgelegenheid te waarborgen.⁵⁴ Teneinde het beginsel van de redelijke aanpassingen overeenkomstig artikel 5, lid 3, en artikel 27, lid 1, onder i), te waarborgen en de feitelijke gelijkheid op het gebied van werk en werkgelegenheid overeenkomstig artikel 5, lid 4, te bereiken of te versnellen, moeten de Staten die Partij zijn met name:

(a) Het verlaten van gesegregeerde werkomgevingen voor personen met een handicap vergemakkelijken en hun intrede op de reguliere arbeidsmarkt ondersteunen, en er ondertussen ook voor zorgen dat de arbeidsrechten onmiddellijk van toepassing zijn op die gesegregeerde omgevingen;

(b) Het recht op begeleid werk bevorderen, met inbegrip van ondersteuning bij het zoeken naar werk, job coaching en beroepsopleidingsprogramma's; de rechten van werknemers met een handicap beschermen; en het recht op vrijelijk gekozen werk waarborgen;

(c) Ervoor zorgen dat personen met een handicap niet minder dan het minimumloon betaald krijgen en de tegemoetkoming voor personen met een handicap niet verliezen wanneer zij aan het werk gaan;

(d) Het weigeren van redelijke aanpassingen uitdrukkelijk erkennen als discriminatie en meervoudige en intersectionele discriminatie en intimidatie verbieden;

(e) Zorgen voor een goede en niet-discriminerende overgang van en naar werk voor personen met een handicap. De Staten die Partij zijn, zijn verplicht gelijke en effectieve toegang te waarborgen tot uitkeringen en rechten, zoals pensioen- of werkloosheidsuitkeringen. Deze rechten mogen niet worden geschonden in geval van uitsluiting van werk, waardoor de situatie van uitsluiting nog zou verergeren;

(f) Bevorderen van werk in inclusieve en toegankelijke, veilige en gezonde werkomgevingen, met inbegrip van aangepaste toiletten, in de openbare en de particuliere sector;

(g) Ervoor zorgen dat personen met een handicap gelijke kansen op loopbaanontwikkeling genieten door middel van regelmatige evaluatiegesprekken met hun managers en door doelstellingen te bepalen, als onderdeel van een alomvattende strategie;

(h) Zorgen voor toegang tot opleiding, omscholing en onderwijs voor werknemers met een handicap, met inbegrip van beroepsopleiding en de ontwikkeling van vaardigheden, en voorzien in opleiding over tewerkstelling van personen met een handicap en redelijke aanpassingen voor werkgevers, de leden van organisaties die werknemers en werkgevers vertegenwoordigen, de vakbonden en bevoegde instanties;

(i) Werken aan universeel toepasbare maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor personen met een handicap, waaronder voorschriften inzake veiligheid en gezondheid op het werk die niet-discriminerend zijn en inclusief voor personen met een handicap;

⁵² Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 3 (1990), par. 1.

⁵³ Comité inzake economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 18 (2006), par. 31

⁵⁴ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 6 (2018), par. 67.

(j) Erkenning van het recht van personen met een handicap op toegang tot vakbonden.

65. Het Comité voor economische, sociale en culturele rechten heeft ook Basisverplichtingen vastgesteld met betrekking tot het recht op billijke en gunstige arbeidsomstandigheden.⁵⁵ In het bijzonder:

(a) Een alomvattend systeem opzetten ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht op het werk, ook wat betreft de verloning;

(b) Bij wetgeving en in overleg met werknemers en werkgevers, hun representatieve organisaties en andere relevante partners, niet-discriminerende minimumlonen bepalen waarvan niet kan worden afgeweken. Deze worden vastgesteld met inachtneming van relevante economische factoren en geïndexeerd op basis van de kosten van levensonderhoud, teneinde de werknemers en hun gezinnen een behoorlijke levensstandaard te verzekeren;

(c) intimidatie, inclusief seksuele intimidatie, op het werk definiëren en bij wet verbieden, invoeren van klachtenprocedures en -mechanismen, en strafrechtelijke sancties voor seksuele intimidatie vaststellen;

(d) Minimumnormen invoeren en handhaven met betrekking tot rust, vrije tijd, redelijke beperking van de arbeidstijd, betaalde vakantie en feestdagen.

V. Verband met andere artikelen van het Verdrag

66. Artikel 5 van het Verdrag, betreffende gelijkheid en non-discriminatie, vereist dat de Staten die Partij zijn inclusieve gelijkheid bevorderen en alle vormen van discriminatie – directe en indirecte discriminatie, weigering van redelijke aanpassingen, intimidatie – op alle gebieden van arbeid, werkgelegenheid en de arbeidscyclus uitbannen. Vrouwen met een handicap, personen met een handicap die niet in de gevestigde gendercategorieën passen, ouderen en jongeren met een handicap worden echter geconfronteerd met een reeks belemmering die verband houden met sekse, gender, leeftijd en handicap en hun kansen op tewerkstelling beperken, hun recht op gelijke verloning beïnvloeden en het risico op geweld en intimidatie op de werkplek vergroten.

67. Vrouwen met een handicap (art. 6) worden gedurende de hele arbeidscyclus geconfronteerd met meervoudige en intersectionele discriminatie op het werk en op de arbeidsmarkt, hetgeen leidt tot belemmeringen voor een gelijke deelname aan de arbeidswereld. Deze belemmeringen omvatten seksuele intimidatie en ongelijke verloning voor gelijkwaardig werk. Zij hebben minder loopbaanmogelijkheden en hebben geen toegang tot bepaalde jobs door een minder prestigieuze loopbaan. Bovendien zijn ze verstoken van rechtsmiddelen vanwege discriminerende houdingen die leiden tot afwijzing van hun klachten, en moeten zij het hoofd bieden aan fysieke, informatie- en communicatiebelemmeringen.⁵⁶ Voorts zijn vrouwen met een handicap kwetsbaar voor uitbuiting in de informele economie en onbetaald werk, waardoor de ongelijkheid op gebieden als verloning, gezondheid en veiligheid, rust, vrije tijd en betaald verlof, waaronder zwangerschapsverlof, nog groter wordt.

68. Het aantal kinderen met een handicap (art. 7) wereldwijd wordt geschat op bijna 240 miljoen. Miljoenen kinderen met en zonder handicap werken gedurende het grootste deel van hun kindertijd als huishoudelijke hulp of in ongevaarlijke beroepen bij hun familie zonder voldoende rust of onderwijs.⁵⁷ Verder lopen kinderen en jongeren met een handicap een groter risico op om in gevaarlijke omstandigheden te werken dan kinderen zonder handicap.

69. Bewustmakingscampagnes (art. 8) over personen met een handicap en hun rechten moeten in de openbare en de particuliere sector worden gevoerd om stereotypen,

⁵⁵ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 23 (2016), par. 65.

⁵⁶ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 3 (2016), par. 58.

⁵⁷ Comité voor de rechten van het kind, algemene commentaar nr. 17 (2013) par. 29.

vooroordelen en schadelijke praktijken met betrekking tot personen met een handicap op alle gebieden van het leven te bestrijden. Het gaat onder meer om bewustmakingscampagnes ter bestrijding van stereotypen die gebaseerd zijn op de veronderstelling dat sommige personen met een handicap, zoals mensen met autisme, doven, blinden, personen met psychosociale handicap en anderen, niet goed met collega's kunnen omgaan, minder afgeleid worden en dus productiever zijn dan hun collega's. Waardensystemen zoals validisme, die ten grondslag liggen aan wetgeving, beleid en praktijken die leiden tot ongelijkheid en discriminatie, moeten worden geïdentificeerd en uitgebannen.

70. Zolang toegankelijkheid (art. 9) en persoonlijke mobiliteit (art. 20) tijdens de arbeidscyclus, op de werkplek, bij vakbondsactiviteiten en via toegankelijk vervoer en ondersteunende diensten om naar de werkplek te gaan, niet gewaarborgd is, kunnen personen met een handicap hun recht op werk en werkgelegenheid niet daadwerkelijk op voet van gelijkheid met anderen uitoefenen. Alle informatie in verband met werk en werkgelegenheid moet toegankelijk zijn in gebarentaal, braille, Easy Read, toegankelijke elektronische formaten, aangepast schrift en via verbeterde alternatieve manieren, middelen en formaten.⁵⁸

71. Personen met een handicap hebben overal recht op erkenning als persoon voor de wet (art. 12), en hebben in alle aspecten van het leven dezelfde handelingsbekwaamheid als anderen, onder meer gedurende de gehele arbeidscyclus, in het bijzonder bij het aangaan van een arbeidsrelatie (bijvoorbeeld via een formele overeenkomst), en bij de toegang tot financiering, krediet en verzekering. Steun voor uitoefening van de handelingsbekwaamheid kan onder meer ondersteunde besluitvorming inhouden.⁵⁹

72. Personen met een handicap hebben recht op toegang tot de rechter (art. 13) op voet van gelijkheid met anderen, op alle gebieden van het arbeidsrecht, met inbegrip van de relaties tussen de sociale partners en schadevergoedingen bij arbeidsongevallen.

73. Personen met een handicap hebben het recht op keuze, instemming en vrijwaring van dwang. Het risico van dwang vloeit voort uit het feit dat personen met een handicap bredere sociale en omgevingsbarrières ervaren die hen kwetsbaar maken, hun echte alternatieven ontnemen en hen in afhankelijkheids- of zorgrelaties plaatsen die uitbuitend kunnen worden (art. 16). Het is van cruciaal belang te weten of er toestemming is gegeven. Zelfs wanneer toestemming is gegeven, moet worden nagegaan of er sprake zijn van dwang, uitbuiting en alternatieven. Toestemming is niet voldoende om aan te geven dat een persoon met een handicap zich niet in een situatie van dienstbaarheid of slavernij bevindt. Kinderen met een handicap zijn bijzonder kwetsbaar voor economische uitbuiting, met inbegrip van kinderarbeid, drugshandel en bedelarij.⁶⁰ Jongeren met een handicap zijn ook bijzonder kwetsbaar voor oneigenlijk gebruik van onbetaalde stages, opleidingsprogramma's en vrijwilligersprogramma's.

74. Vrije keuze van werk en werkgelegenheid op voet van gelijkheid met anderen is fundamenteel voor het zelfstandig leven en inclusie in de samenleving (art. 19). Het zorgt voor economische onafhankelijkheid, keuzevrijheid, sociale banden, vriendschappen en identiteitsvorming. Voor veel personen met een handicap zijn financieringsprogramma's en maatregelen voor persoonlijke bijstand van cruciaal belang om hun recht op werk te waarborgen.

75. De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (art. 22) is een belangrijk element dat vaak betrekking heeft op gevoelige persoonlijke kwesties. De eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van werknemers met een handicap vereist dat werkgevers de toestemming van de betrokkene verkrijgen om de aan hen verstrekte informatie over handicap of beperkingen te delen met bijvoorbeeld de medewerkers van de personeelsdienst. De verplichting om vertrouwelijke informatie te beschermen strekt zich uit over de gehele arbeidscyclus en omvat bescherming tegen het gebruik van genetische informatie die zou kunnen wijzen op een mogelijke aanleg voor bepaalde handicap.

⁵⁸ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 2 (2014), par. 41.

⁵⁹ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 1 (2014).

⁶⁰ Comité voor de rechten van het kind, algemene commentaar nr. 9 (2006), par. 75.

76. Inclusief onderwijs (art. 24) is essentieel om personen met een handicap in staat te stellen hun recht op vrij gekozen werk en werkgelegenheid op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen. Kwaliteitsvol inclusief onderwijs bereidt personen met een handicap voor op werk en werkgelegenheid door de verwerving van de kennis, de vaardigheden en het vertrouwen die nodig zijn voor deelname aan de reguliere arbeidsmarkt.⁶¹ Een derde van de niet-schoolgaande kinderen wereldwijd zijn echter kinderen met een handicap. Hoewel veel regeringen inclusief onderwijs officieel bevorderen, worden kinderen met een handicap, vooral meisjes, in de praktijk uitgesloten of afgezonderd in speciale scholen,⁶² hetgeen later een negatieve invloed zal hebben op het recht op vrij gekozen werk en werkgelegenheid op voet van gelijkheid met anderen. De overgang van secundair of tertiair onderwijs naar werk moet bijzondere aandacht krijgen om het recht op werk gestalte te geven. Het is belangrijk erop toe te zien dat trajecten naar de reguliere arbeidsmarkt voor personen met een handicap worden bevorderd en dat zij niet in een gesegregeerde werkomgeving terechtkomen. Levenslang leren is een sleutelement om de loopbaanontwikkeling van personen met een handicap te waarborgen en te bevorderen.

77. Werkgevers hebben de fundamentele verantwoordelijkheid om de gezondheid en veiligheid van werknemers te beschermen (art. 25). Het Verdrag erkent dat alomvattende habilitatie- en revalidatiediensten en -programma's (art. 26) van vitaal belang zijn voor de werkgelegenheid van personen met een handicap. Wanneer personen met een handicap op het werk gewond raken of wanneer een persoon door het werk een handicap krijgt, is het van essentieel belang dat bij revalidatie- en terugkeermaatregelen de keuze en voorkeuren van de betrokkene volledig worden gerespecteerd en dat deze maatregelen niet worden gebruikt om werkgelegenheid in gesegregeerde werkomgevingen te bevorderen.

78. Personen met een handicap hebben recht op sociale bescherming (art. 28) ter dekking van het verlies of het gebrek aan inkomsten ten gevolge van het onvermogen om op voet van gelijkheid met anderen vrijelijk gekozen arbeid te verkrijgen of te behouden. Het stelsel van sociale bescherming moet zorgen voor adequate bescherming van de werkloze werknemer met een handicap op voet van gelijkheid met anderen. Deze sociale bescherming strekt zich uit tot deeltijdwerkers, tijdelijke werknemers, seizoenarbeiders en zelfstandigen met een handicap en tot personen met een handicap die in de informele economie werken. De uitkeringen moeten de blijvende uitbetaling van tegemoetkomingen bevatten tot duidelijk is dat het werk wordt voortgezet, en tevens de perioden van inkomstenderving dekken voor werknemers met een handicap die worden verzocht niet te gaan werken tijdens een gezondheids- of andere noodsituatie.⁶³ Bij beëindiging van het dienstverband moeten de betalingen van de tegemoetkoming onmiddellijk worden hervat. Steunbetalingen in verband met essentiële handicapgerelateerde uitgaven moeten worden voortgezet om werkgelegenheid op gelijke voet met anderen te waarborgen. De verstrekte steun moet ook betrekking hebben op personen, waaronder de primaire verzorgers (die voor het overgrote deel vrouwen zijn) en familieleden die personen met een handicap ondersteunen.⁶⁴ Begrippen als "arbeidsongeschiktheid" en "arbeidsgeschiktheid" horen niet thuis in het stelsel van de sociale bescherming. Gezien de verscheidenheid aan persoonlijke situaties, individuele behoeften en belemmeringen waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd bij het vinden, behouden en hervatten van betaald werk, moeten de stelsels van sociale bescherming flexibel zijn en worden afgestemd op de situatie van elke persoon⁶⁵.

79. Collectieve onderhandelingen zijn van fundamenteel belang voor de formulering van het werkgelegenheidsbeleid.⁶⁶ Vakbondsrechten gelden ook voor werknemers met een handicap. Artikel 27, lid 1, onder c), gelezen in samenhang met artikel 29 benadrukt het belang van het recht van personen met een handicap om hun eigen organisaties op te richten. Willen deze organisaties effectief zijn bij "de bevordering en bescherming van [de] economische en sociale belangen" van personen met een handicap, dan moeten zij regelmatig

⁶¹ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 4 (2016), par. 56.

⁶² Comité inzake de uitbanning van discriminatie van vrouwen, Algemene aanbeveling nr. 36 (2017), par. 43 en 44.

⁶³ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 18 (2006), par. 37.

⁶⁴ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 5 (1994), punt 28.

⁶⁵ CRPD/C/15/4 en CRPD/C/15/4/Corr.1, par. 102.

⁶⁶ Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 18 (2006), par. 39.

door overheidsinstanties en anderen worden geraadpleegd over alle aangelegenheden die hen aangaan. Het kan ook nodig zijn dat deze organisaties financiële steun krijgen om hun levensvatbaarheid te waarborgen.⁶⁷

80. Het verzamelen en analyseren van gegevens (art. 31), uitgesplitst naar handicap, om alle vormen van discriminatie, inclusief meervoudige en intersectionele discriminatie, in kaart te brengen, is essentieel om de belemmeringen voor de werkgelegenheid voor personen met een handicap op gelijke voet met anderen in kaart te brengen. Op basis van correct uitgesplitste gegevens kunnen ook mensen die in de informele economie werken en de belemmeringen in verband met zelfstandige arbeid en ondernemerschap geïdentificeerd worden.

81. Internationale samenwerking (art. 32) is essentieel ter ondersteuning van de nationale inspanningen voor het recht op werk, en ter bevordering van de 2030-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling, met name doelstelling 8.5, die gericht is op de volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen, alsook een gelijk loon voor werk van gelijke waarde. Voorts is internationale samenwerking essentieel om de ongelijke toegang tot ondersteunende technologieën in een omgeving met weinig middelen aan te pakken, zodat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen aan de arbeidsmarkt kunnen deelnemen.

VI. Toepassing op nationaal niveau

82. Om het recht op arbeid en werkgelegenheid op voet van gelijkheid met anderen te waarborgen, dienen de Staten die Partij te voldoen aan de hierboven beschreven normen en verplichtingen, en tevens de volgende maatregelen te nemen om de volledige uitvoering van artikel 27 van het Verdrag te waarborgen:

(a) Een alomvattende studie verrichten naar de gevolgen van validisme voor het recht van personen met een handicap op vrij gekozen werk en werkgelegenheid op voet van gelijkheid met anderen, met inbegrip van hun vermogen om in hun levensonderhoud te voorzien door middel van vrij gekozen werk;

(b) studies verrichten naar belemmeringen voor de toegang van personen met een handicap tot het recht op werk, gender- en leeftijdsgerelateerde problemen in kaart brengen waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd bij de uitoefening van dit recht, en innovatieve praktijken en oplossingen belichten die voortvloeien uit de bescherming en bevordering van het recht van personen met een handicap op werk en werkgelegenheid.

(c) bestaande nationale wetten, beleidsmaatregelen, programma's en praktijken op het gebied van werkgelegenheid toetsen en in overeenstemming brengen met de bepalingen van het Verdrag, discriminerende wet- en regelgeving die strijdig is met het Verdrag opheffen, gewoonten en praktijken die personen met een handicap discrimineren aanpassen of afschaffen, en een gedragscode inzake de tewerkstelling van personen met een handicap opstellen die moet dienen als stapsgewijze gids ter voorkoming van discriminatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en op de werkplek, in nauw overleg met en actieve deelneming van personen met een handicap, met inbegrip van ondervertegenwoordigde groepen, via hun representatieve organisaties, in overeenstemming met artikel 4, lid 3, van het Verdrag. 3) van het Verdrag;

(d) Ervoor zorgen dat deze herziening de gehele openbare en particuliere sector bestrijkt, en onder meer tot doel heeft ervoor te zorgen dat bij de opmaak, uitvoering en evaluatie van wetten, beleidsmaatregelen en programma's rekening wordt gehouden met gender-, leeftijds- en handicapgebonden perspectieven⁶⁸ De evaluatie moet zich ook uitstrekken tot: de bevordering van werkgelegenheid voor jongeren; gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk; bescherming tegen geweld, met inbegrip van

⁶⁷ Comité voor de rechten van personen met een handicap, algemene commentaar nr. 7 (2018); Comité voor economische, sociale en culturele rechten, algemene commentaar nr. 5 (1994), par. 26.

⁶⁸ CRPD/C/DNK/CO/1, par. 19.

gendergerelateerd geweld, intimidatie en dwangarbeid; en de overgang van de informele naar de formele economie;

(e) een nationale werkgelegenheidsstrategie en een actieplan ontwikkelen waarin personen met een handicap zijn opgenomen. Deze moeten op basis van een participatief en transparant proces worden opgesteld en herzien, en indicatoren en benchmarks omvatten om de vooruitgang te monitoren.

(f) ervoor zorgen dat met de bescherming en bevordering van het recht van personen met een handicap op werk rekening wordt gehouden in opkomende sectoren van werk en werkgelegenheid, waaronder: de digitale economie; telewerk; regulering van de taak- en platformeconomie, reactivering of werkhervatting na de crisis, overgang naar een groene economie, en gebruik van kunstmatige intelligentie in aanwervingsprocedures en op de werkplek;

(g) ervoor zorgen dat de maatregelen ter bescherming en bevordering van het recht op werk rekening houden met de diversiteit van personen met een handicap, hun beroepservaring en hun vaardigheden erkennen;

(h) maatregelen nemen om de uitbuiting van vrouwen, kinderen en niet-gender-conforme personen met een handicap in de formele en informele economie en bij onbetaald werk uit te bannen, onder meer door het recht op ouderschapsverlof voor iedereen te waarborgen; positieve acties aannemen om meer vrouwen met een handicap werkzaam te maken in de formele arbeidssector; aannemen van wetten en beleid om voldoende betaald ouderschapsverlof mogelijk te maken, alsmede betaalbare, toegankelijke en adequate kinderopvang van goede kwaliteit, en sociale beschermingsmaatregelen die geen negatieve gevolgen hebben voor personen met een handicap die zwanger zijn of die verlof moeten opnemen om zorgverplichtingen na te komen, aannemen van wetten en beleid om alle werkende kinderen te beschermen tegen omstandigheden die hun rechten schenden. De maatregelen moeten ook wetten en beleid omvatten om ervoor te zorgen dat werkgevers gendergerelateerd geweld doeltreffend voorkomen en aanpakken, en om culturele en maatschappelijke normen te veranderen die gendergerelateerd geweld in de hand werken.

(i) Geleidelijke afschaffing van gesegregeerde tewerkstelling, met inbegrip van sociale werkplaatsen, en gemakkelijker maken van de overgang naar de reguliere arbeidsmarkt door concrete actieplannen aan te nemen, met middelen, tijdschema's en controlemechanismen. Deze actieplannen omvatten volgende verplichtingen:

- i) Opnieuw bekijken van de wetgeving, het beleid, de aanpak en de veronderstellingen waarop de bevordering van beschutte arbeid is gebaseerd;
- ii) nauw overleg met en actieve betrokkenheid van personen met een handicap en ervoor zorgen dat zij via hun representatieve organisaties en prioritair actief bijdragen aan het opzetten, uitvoeren en opvolgen van overgangprocessen;

(j) ontwikkelen en uitvoeren, met de daadwerkelijke participatie van personen met een handicap via hun representatieve organisaties, van programma's voor sensibilisering en kennis- en capaciteitsopbouw, waaronder opleidingen binnen de openbare en de particuliere sector en de informele economie, om ervoor te zorgen dat het Verdrag wordt nageleefd;

(k) Doeltreffende methoden vaststellen voor het bundelen en uitsplitsen van gegevens, met een sterk conceptueel en methodologisch kader inzake mensenrechten, zoals uiteengezet in *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation*.⁶⁹ Zo kan men inzicht verwerven in de situatie van werkende en werkloze personen met een handicap, met bijzondere aandacht voor de relevantie en doeltreffendheid van de overheidsmaatregelen om de werkgelegenheid in de formele economie te bevorderen.

(l) Voorzien in toegankelijke en doeltreffende verhaalmechanismen en waarborgen dat slachtoffers van discriminatie op grond van een handicap op voet van gelijkheid met anderen toegang hebben tot de rechter. Dit omvat toegang voor alle personen

⁶⁹ Hoog Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties (Genève, 2012). Zie ook CRPD/C/CZE/CO/1, par. 14

met een handicap tot effectieve gerechtelijke en administratieve procedures, waaronder effectieve en toegankelijke klachtenmechanismen, en tot passende, betaalbare en kwalitatieve rechtsbijstand;

(m) De mogelijkheden op vlak van toegang tot werk voor personen met een handicap in kaart brengen en deze versterken, onder meer door mechanismen voor het op elkaar afstemmen van vraag en aanbod van jobs die een brug slaan tussen personen met een handicap en werkgevers, en mechanismen die specifiek bedoeld zijn om de toegang tot werk in de overheidssector te vergemakkelijken;

(n) multistakeholderpartnerschappen en -netwerken stimuleren en versterken om de werkgelegenheid voor personen met een handicap te bevorderen, onder meer door gebruik te maken van netwerken om werkgevers bijeen te brengen voor de bevordering van werk voor personen met een handicap en samenwerking met representatieve organisaties van personen met een handicap, onder meer door hen vacatures in de openbare en particuliere sector systematisch toe te sturen, en door de reguliere arbeidsbemiddelingsinstanties ertoe te brengen hun vermogen om personen met een handicap te ondersteunen, te versterken via partnerschappen met organisaties die zich bezighouden met de rechten van personen met een handicap.

(o) Overheids- en niet-overheidswerkgevers aansporen om te rapporteren over de tewerkstellingsniveaus en -voorwaarden van personen met een handicap, met inbegrip van informatie over genomen maatregelen en gehaalde resultaten met betrekking tot de loopbaanontwikkeling van werknemers met een handicap.

(p) de werkgelegenheid voor personen met een handicap, in het bijzonder vrouwen met een handicap, bevorderen⁷⁰ onder meer door middel van positieve actie zoals het instellen van quotamechanismen en streefcijfers, en maatregelen nemen ter beperking van de mogelijkheid van onbedoelde negatieve gevolgen, zoals de versterking van stereotypen, niet-naleving en het creëren van werkgelegenheidskansen voor beperkte groepen personen met een handicap:

i) Zorgen voor duidelijke toezichtprocedures, transparantie van de activiteiten en rapportage;

ii) Identificeren en voorkomen van werkpraktijken die niet in overeenstemming zijn met het Verdrag, waaronder segregatie, stereotypering en discriminatie;

iii) Meten van prestaties en resultaten, waaronder: de kwaliteit van het verrichte werk, de vraag of werknemers met een handicap beperkt worden tot bepaalde functies of soorten werk, en of alleen bepaalde groepen personen met een handicap worden aangeworven;

iv) Zorgen voor passende verantwoordings- en handhavingsmechanismen;

v) Ervoor zorgen dat positieve acties gepaard gaan met maatregelen om werkgevers te ondersteunen bij de uitvoering ervan.

⁷⁰ CRPD/C/DNK/CO/1, par. 18.