



Engelli Hakları Sözleşmesi

Dağıtım Genel

9 Eylül 2022

Geliştirilmiş, Düzenlenmemiş
Versiyon

Özgün Dili: İngilizce

Engelli Hakları Komitesi

Engellilerin Çalışma ve İstihdam Hakkına Dair 8 Sayılı Genel Yorum (2022)*

I. Giriş

1. Bu genel yorumun amacı, Sözleşme'nin 27. maddesinde yer alan çalışma ve istihdam hakkına ilişkin olarak taraf Devletlerin yükümlülüklerini açıklığa kavuşturmadır. Sözleşme, engellilerin çalışma ve istihdam hakkına ilişkin ilkeleri ve standartları ortaya koymakta ve taraf Devletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları kapsamındaki taahhütlerini, özellikle de 2030 yılına kadar engelliler dâhil tüm erkek ve kadınların tam ve üretken istihdamına ve insana yakışır işlere erişmesine ve eşit işe eşit ücret sağlanmasına ilişkin 8.5 sayılı hedefi yerine getirmeleri için temel oluşturmaktadır.

2. Çalışma hakkı, diğer insan haklarının hayata geçirilmesi için gerekli olan temel bir haktır ve insan onurunun ayrılmaz ve doğal bir parçasını oluşturur. Çalışma hakkı aynı zamanda bireylerin ve ailelerinin hayatta kalmasına ve çalıştıkları işi serbestçe seçtikleri veya kabul ettikleri ölçüde, gelişmelerine ve toplum içinde tanınmalarına katkıda bulunur.¹ Çalışma hakkı, çeşitli uluslararası ve bölgesel yasal belgelerde tanınmıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin, 6. maddesinde genel anlamda çalışma hakkı tanınmış, 7. maddesinde ise herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından, özellikle de güvenli çalışma koşullarından yararlanma hakkına yer verilerek, çalışma hakkının bireysel boyutunu açıkça belirlenmiştir. Çalışma hakkının kolektif boyutu, herkesin sendika kurma ve istediği sendikaya üye olma hakkını ve sendikaların özgürce faaliyet gösterme hakkını düzenleyen 8. maddede ele alınmıştır. Komite, işbu yorumu hazırlarken kendi içtihadından, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin ve diğer insan hakları sözleşme organlarının içtihadından yararlanmıştır.

3. Anlamlı bir işe sahip olup, çalışmak bir kişinin ekonomik güvenliği, fiziksel ve ruhsal sağlığı, kişisel refahı ve kimlik duygusu için elzemdir. Ancak Komite, engelli ayrımcılığı olarak bilinen bir değer sisteminin pek çok engelli kişinin anlamlı bir işe sahip olup, çalışma fırsatını olumsuz etkilediğinin farkındadır. Engelli ayrımcılığı ve etkileri, "değerli bir hayat yaşamak için beden ve zihnin belli özelliklere sahip olmasını şart kabul eden bir değer sistemi" olarak tanımlanmıştır. "Görünüm, işlevsellik ve davranış bakımından katı standartlar uygulayan engelli ayrımcılığı düşüncesine göre, engellilik deneyimi ıstıraba ve dezavantaja yol açan ve insan hayatını her zaman değersizleştiren bir talihsizliktir."² Engellilere yönelik sosyal önyargılara, eşitsizliğe ve ayrımcılığa yol açan engelliliğin tıbbi ve hayırseverlik modellerinin temelinde yatan engelli ayrımcılığı, "korunmalı atölyeler" gibi ayrılaştırılmış istihdam benzeri mevzuatın, politikaların ve uygulamaların temelini

* Komite'nin yirmi yedinci oturumunda kabul edilmiştir (15 Ağustos - 9 Eylül 2022).

1. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 18 sayılı genel yorum (2005), 1. paragraf

2. A/HRC/43/41, 9. paragraf

oluşturmaktadır ve kayıt dışı ekonomiye gönülsüz katılımı sonuçlanabilmektedir.

4. Engelli kişiler, açık işgücü piyasasında diğer kişilerle eşit bir şekilde çalışma ve istihdam haklarına erişme ve bu haklarını kullanma konusunda engellerle karşılaşmaktadır. Engelliler yüksek işsizlik oranları, daha düşük ücret, istikrarsızlık, işe alım koşullarında daha düşük standartlar, çalışma ortamının erişilebilir olmaması ve kayıtlı olarak istihdam edildiklerinde yönetici pozisyonlarına atanma olasılıklarının diğer kişilere göre daha düşük olması gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır ve engelli kadınlar açısından tüm bu sayılanlar daha da kötüdür. Engelli kişilerin, engelli olmayan kişilere kıyasla daha düşük ücret alma ihtimali daha yüksektir ve kayıt dışı sektörde istihdam edilme, serbest meslek sahibi olma veya yarı zamanlı işlerde çalışma dâhil olmak üzere istihdam açısından daha hassas bir durumda olma ihtimali de daha yüksektir.³ Veriler ve diğer kanıtlar, bu farklılıkların özellikle yaş, cinsiyet, etnik köken, ikamet yeri ve diğer nedenlerle engelli kişileri etkilediğini göstermektedir.

5. Ekonomilerde ve işgücü piyasasında değişen koşullar, çalışma hakkının sağlanması için yeni zorluklar ve fırsatlar yaratmaktadır. Yapay zekâ ve dijital çalışmaya geçiş de dâhil olmak üzere yeni teknolojiler hem yeni engeller veya ayrımcılık biçimleri yaratabilir hem de yeni çalışma yolları ve yeni istihdam biçimleri de sunabilir. Yeşil ekonomiye geçiş gibi ekonomik dönüşümler veya krizlere müdahale, bazı kişilerin geride kalması tehdidinin yanı sıra kapsayıcılık için fırsatlar da yaratır.⁴

6. Sözleşme'nin 27. maddesi, çalışma hakkı kapsamında birbirine bağımlı ve birbiriyle ilişkili çeşitli haklar içermektedir ve buna 27 (1) (b). maddesindeki engellilerin tacizden korunma dâhil olmak üzere diğer kişilerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkı ile 27 (1) (c). maddesindeki engellilerin iş ve sendikal haklarını diğer kişilerle eşit koşullar altında kullanabilme hakkı dâhildir.⁵ Bu genel yorumun amacı, 27. maddede çalışma hakkına ilişkin sıralanan tedbirlerin birbirine ne kadar bağlı olduğunu ve Sözleşme'nin diğer maddelerindeki hükümlerle (örneğin genel yükümlülükler (4. madde), ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik (5. madde), engelli kadınlar (6. Madde), erişilebilirlik (9. madde), yasa önünde eşit tanınma (12. madde), adalete erişim (13. madde), sömürü, şiddet ve istismara maruz kalmama (16. madde), bağımsız yaşayabilme ve topluma dâhil olma (19. madde), eğitim (24. madde), rehabilitasyon ve rehabilitasyon (26. madde) ve yeterli yaşam standardı ve sosyal koruma (28. madde) olan karşılıklı ilişkisini dikkate alarak taraf Devletlerin 27. madde kapsamındaki yükümlülüklerine kapsamlı bir genel bakış sağlamaktır.

II. Engelliliğin İnsan Hakları Modeli

7. Komite, taraf Devletlerin mevzuatının ve politikalarının engellilik konusuna Sözleşme'ye uymamasına karşın, hayırseverlik modeli ve/veya tıbbi model aracılığıyla yaklaşmasından duyduğu endişeyi sürekli olarak dile getirmiştir.⁶ Böyle bir yaklaşımda engelli kişiler hak özneleri ve hak sahipleri olarak kabul edilmemekte, bunun yerine engellerine "indirgenmektedir".⁷ Ayrımcı veya farklı muamele ve engelli kişilerin dışlanması norm olarak görülmekte böyle bir muamele engellilik karşısında benimsenen tıbbi açıdan iş göremezlik yaklaşımı ile meşrulaştırılmaktadır. Engelli ayrımcılığını temsil eden bu türden yaklaşımlar, taraf Devletlerin kalıcı engelleri, özellikle de engelli kişilerin diğerleriyle eşit bir şekilde çalışmasını engelleyen engellilere dair kalıp yargıları ve damgaları ortadan kaldırmasını engellemektedir.

8. Sözleşme'deki hakların hayata geçirilmesi için, taraf Devletler engelliliğe ilişkin insan hakları modelini uygulamalıdır. Komite, ayrımcılık yasağı ve eşitlik hakkındaki 6 sayılı genel yorumunda (2018) engelliliğe dair insan hakları modelinin, engelliliğin

3. *Engellilik ve Gelişme Raporu: Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin Engelliler Tarafından, Engelliler İçin ve Engellilerle Birlikte Gerçekleştirilmesi* - 2018 (Birleşmiş Milletler yayını, 2019), s. 155-158.

4. Bkz. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Küresel İş ve Engellilik Ağı ve Fundación ONCE, "Gelecekte çalışmaya engelli kişileri kapsayacak hale getirmek", 21 Kasım 2019

5. 27 (1). maddenin başlangıcı ve (1) (b) ve (c) sayılı fıkraları, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin birbirine bağlı üç maddesiyle, yani 6, 7 ve 8. maddelerle doğrudan ilgilidir. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Sözleşme'nin 6. ve 7. maddeleri hakkında genel yorumlar yayınlamıştır.

6. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 2. paragraf

7. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 8 paragraf.

toplumsal bir inşaa olduğunu ve sakatlıkların insan haklarının tanınmaması veya kısıtlanması için meşru bir zemin olarak görülmemesi gerektiğini kabul etmektedir. Engelliliğin çeşitli kimlik katmanlarından biri olduğu da teslim edilmektedir, bu nedenle engellilik yasaları ve politikaları engelli kişilerin çeşitliliğini dikkate almalıdır. Ayrıca, insan haklarının birbirine bağımlı, birbiriyle ilişkili ve bölünmez olduğu da kabul edilmektedir.

III. Normatif İçerik

9. Çalışma hakkı, temel bir haktır ve insan onurunun ayrılmaz ve doğal bir parçasını oluşturur. İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinde çalışma hakkı 23. maddede tanımlanmıştır. Çalışma hakkı, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'ne ek olarak, Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 8 (1), (2) ve (3) (a). maddelerinde ve Uluslararası Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi'nin 5 (e) (i). ve (ii). maddelerinde, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 11. maddesinde, Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 32. maddesinde ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin 25, 26, 40, 52 ve 54. maddelerinde yer almaktadır. Benzer şekilde, Genel Kurul, 11 Aralık 1969 tarihli ve 2542 (XXIV) sayılı kararı kapsamında, Sosyal İlerleme ve Kalkınma Bildirgesi'nde (6. madde) çalışma hakkını ilan etmiştir.

10. Aralarında 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı (II. Bölüm, 1-10. maddeler) ve 1996 tarihli Avrupa Sosyal Şartı (Gözden Geçirilmiş) (II. Bölüm, 1-10. maddeler), Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı (15. madde) ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Alanında Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi Ek Protokolünün (6-8. maddeler) de bulunduğu birçok bölgesel belge çalışma hakkını öngörmekte ve çalışma hakkına saygının taraf Devletlere tam istihdamın gerçekleştirilmesine yönelik tedbirler alma yükümlülüğü getirdiği ilkesini teyit etmektedir.

11. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamındaki haklarla ilgili sekiz temel sözleşme belirlemiştir. Ele alınan konular çalışma hayatındaki temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilmekte olup, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin bir şekilde tanınmasını, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılmasını, çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılmasını ve istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını içermektedir. ILO'nun sekiz temel sözleşmesi şunlardır: 1930 tarihli Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (No. 29) ve buna ek 2014 tarihli Protokol; 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (No. 87); 1949 tarihli Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (No. 98); 1951 tarihli Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100); 1957 tarihli Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105); 1958 tarihli Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111); 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138); ve 1999 tarihli Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi (No. 182). Diğer ilgili ILO belgeleri arasında Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi, 1983 (No. 159); Şiddet ve Taciz Sözleşmesi, 2019 (No. 190); ve Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, 2015 (No. 204) yer almaktadır.

A. Açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanma hakkı dâhil olmak üzere diğer kişilerle eşit koşullarda çalışma hakkı (27 (1). madde, giriş)

12. Sözleşme'de, açık, kapsayıcı ve erişilebilir bir iş piyasasında ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanma hakkı dâhil olmak üzere engelli kişilere diğer kişilerle eşit koşullarda çalışma hakkı tanınmıştır. Bu durum, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin engelli kişilerin çalışması ve istihdamıyla ilgili eşitlik ilkesinin ana hatlarını çizen ve engelli kişilerin önündeki tek gerçek fırsatın ayrılmış tesislerde çalışmak olduğu durumlarda, tüm bireylerin hayatlarını serbestçe seçtikleri veya kabul ettikleri bir işle kazanma hakkının gerçekleşmediğini değerlendiren içtihadını yansıtmaktadır.⁸ Ayrıca, engelli kişilerin korumalı atölyelerde

8. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 5 sayılı genel yorum (2005), 1. paragraf

ayrı tutulmaması gerektiğini düşünmektedir.⁹ 27 (1). maddede, engelli kişilerin, engelli kişilerin 'açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanma hakkı dâhil olmak üzere diğer kişilerle eşit koşullarda çalışma' hakkı açıkça ifade edilmiştir. Bu sözcükler, ayrılaştırılmış istihdam koşullarının bu hakka aykırı olduğunu açıkça ifade etmektedir.

13. Bir miktar ilerleme kaydedilmesine karşın, açık işgücü piyasasına erişememek ve ayrımcılık, engellilerin karşılaştığı en büyük zorluklar olmaya devam etmektedir. Makul uyumlaştırmanın yapılmaması, işyerlerinin erişilebilir olmaması gibi ayrımcılık ve taciz, açık işgücü piyasasında ve çalışma ortamında istihdam edilmenin önünde daha büyük bir engel oluşturmakta ve engellilik nedeniyle kapalı işyerlerinde çalışmayı tercih etmek durumunda bırakmaktadır. ILO İstihdam Politikası Sözleşmesi,

1964 (No. 122), "tam, üretken ve serbestçe seçilmiş istihdama" atıfta bulunarak, taraf Devletlerin tam istihdam için gerekli koşulları yaratma yükümlülüğünü, zorla çalıştırmanın olmamasını sağlama yükümlülüğü ile ilişkilendirmektedir.

14. Komite, korumalı atölyeler gibi ayrılaştırılmış istihdamın, aşağıdaki unsurlardan en azından bazılarını taşıyan çeşitli uygulamaları ve deneyimleri içerdiğini gözlemlemektedir:

(a) Bu tür uygulamalar engelli kişileri açık, kapsayıcı ve erişilebilir istihdamdan ayırmaktadırlar;

(b) Engelli kişilerin yapabileceği düşünülen belirli faaliyetlere göre düzenlenmektedirler;

(c) Engelliliğe yönelik tıbbi yaklaşım ile rehabilitasyon yaklaşımı üzerinde yoğunlaşmakta ve bu yaklaşımları vurgulamaktadırlar;

(d) Açık işgücü piyasasına geçişi etkin bir şekilde desteklememektedirler;

(e) Engelli kişiler, eşit değerdeki işler için eşit ücret alamamaktadır;

(f) Engelli kişiler, yaptıkları iş karşılığında diğer kişilerle eşit şekilde ücretlendirilmemektedir;

(g) Engelli kişiler genellikle düzenli iş sözleşmelerine sahip değildir ve bu nedenle sosyal güvenlik programları kapsamında değildir.

15. Engelliler için korumalı atölyeler gibi ayrılaştırılmış istihdam, yalnızca açık ve kapsayıcı bir işgücü piyasasında özgürce seçilmiş ya da kabul edilmiş istihdam ile kullanıldığı kanıtlanan çalışma hakkının aşamalı olarak hayata geçirilmesini sağlayacak bir tedbir olarak değerlendirilmemelidir. Ortaklaşa sahip olunan ve demokratik olarak kontrol edilenler de dâhil olmak üzere, engelli kişiler tarafından yönetilen ve yönlendirilen istihdam girişimleri, diğerleriyle eşit bir şekilde adil ve elverişli çalışma koşulları sağladıkları takdirde ayrılaştırılmış istihdam olarak değerlendirilmeyebilir.

B. Engellilik Temelinde Ayrımcılık Yasağı (27 (1) (a). madde)

16. Ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik sağlama yükümlülüğü, iş dünyası gibi üçüncü tarafların da eylemlerini kapsayan, 27. maddenin temel yükümlülükleridir ve işe alma, işe yerleştirme ve istihdam, istihdamın devamı, eğitim programları ve kariyerde ilerlemenin yanı sıra iş arama ve başvurma ile işten ayrılmayı da içeren istihdam döngüsü boyunca geçerlidir.¹⁰ Komite içtihadında, Sözleşme açısından fiili eşitliğin sağlanması için, taraf Devletlerin çalışma ve istihdam konusunda engellilik temelinde ayrımcılık yapılmamasını sağlamaları gerektiğini belirtmiştir.¹¹ Uluslararası insan hakları uygulamalarında, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, makul uyumlaştırmanın reddi, taciz ve dolaylı ayrımcılık olmak üzere ayrı ayrı veya eş zamanlı olarak ortaya çıkabilen dört ana ayrımcılık biçimi tanımlanmıştır.

17. Doğrudan ayrımcılık, engelli kişilere, engelleriyle ilişkili bir gerekçe yüzünden, benzer durumdaki kişilere göre daha kötü muamele edildiğinde ortaya çıkar. Kamu sektöründeki bir işverenin, engeli olan bir kişinin çalışamayacağı varsayımıyla bir iş için

9. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 23 sayılı genel yorum (2016), 47(c). paragraf.

10. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 24 sayılı genel yorum (2017), 7. paragraf

11. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 67. paragraf.

o kişiyi değerlendirmemesi buna örnek gösterilebilir.¹²

18. Dolaylı ayrımcılık, kanunların politikaların veya uygulamaların ilk bakışta tarafsız gözükmesi ancak engelli kişi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olması anlamına gelmektedir. Bu durum, bazı kişiler aslında erişilebilir görünen bir imkândan durumları nedeniyle yararlanamadığında ortaya çıkar. Örneğin, bir iş görüşmesi yapmak için bir kamu binasına girmenin tek yolu merdivenden çıkmaksa, tekerlekli sandalyedeki adaylar binaya giremeyeceklerinden orada geçerli olan koşullar engelliler için eşit değildir.¹³Dolaylı ayrımcılığın yasaklanması, her durumda evrensel tasarım yaklaşımları yoluyla erişilebilirliğin sağlanmasına yönelik süregelen bir yükümlülüktür

19. Orantısız veya aşırı bir yük getirmeyen gerekli ve uygun bireyselleştirilmiş modifikasyonların, ayarlamaların yapılmaması ve desteklerin verilmemesi, makul uyumlaştırmanın yapılmaması anlamına gelir. Makul uyumlaştırma, bir insan hakkından veya temel özgürlükten eşit şekilde yararlanılmak veya o hakkı veya temel özgürlüğü kullanmak için gereken değişiklikler, ayarlamalar ve desteklerdir.¹⁴Örneğin, bilgisayar ekranındaki metni büyüten bir bilgisayar programı gibi kendisine verilen görevleri yerine getirmesi için uygun ekipman sağlanmayan görme engelli bir kamu sektörü çalışanı makul uyumlaştırmadan mahrum bırakılmıştır. Diğer makul düzenleme örnekleri arasında bilgilerin engelli kişi için erişilebilir hale getirilmesi, ekipmanlarda gerekli değişikliklerin yapılması, evden çalışmaya olanak sağlanması, toplantılarda tercüman bulundurulması, faaliyetlerin yeniden düzenlenmesi, işin yeniden planlanması veya destek personeli sağlanması yer alır.¹⁵Yapılacak değişikliklerin makul uyumlaştırma kavramına girmesi için, yapılacak değişiklikler hakkında ilgili kişiyle konuşulmalıdır. Makul uyumlaştırma yapma yükümlülüğü, bu tür bir düzenleme talebinin alındığı veya böyle bir ihtiyacın ortaya çıktığı andan itibaren geçerlidir.¹⁶Komite, makul uyumlaştırma yükümlülüklerinin, dolaylı ayrımcılık yasağından kaynaklanan ve 4. ve 9. maddelerde belirtilen erişilebilirlik yükümlülüklerinden farklı olduğunu vurgulamıştır. Her ikisi de erişilebilirliği garanti altına almayı amaçlasa da, evrensel tasarım veya yardımcı teknolojiler yoluyla erişilebilirlik sağlama (örneğin, bir binaya diğerleriyle eşit koşullarda erişim sağlama) yükümlülüğü, belirli bir engelli kişinin ihtiyaçlarına bakılmaksızın sistemlerin ve süreçlerin bir parçası olarak karşılanması gereken bir yükümlülüktür.¹⁷Makul uyumlaştırma düzenlemesi yapma yükümlülüğü, engelli kişinin haklarını kullanmak istediği veya erişilebilir olmayan durumlarda veya ortamlarda erişime ihtiyaç duyduğu andan itibaren başlar.¹⁸

20. Engellilik nedeniyle veya başka yasaklanmış nedenlerden dolayı bir kişinin onurunu çığneme, o kişiyi korkutma, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratma amacını taşıyan ya da böyle bir etki yaratan davranışlarla ortaya çıkan taciz, bir tür ayrımcılıktır.¹⁹ ILO'nun 2019 tarihli ve 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme'sine göre çalışma yaşamında "şiddet ve taciz" terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar vermeyi amaçlayan, böyle bir zararla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir

21. Ayrımcılıktan korunma, aile üyelerinin veya engelli kişiyle ilişkisi olan bir kişinin bu ilişki nedeniyle işyerinde ayrımcılığa uğraması ve kişinin haklarının reddedilmesinin engelli kişilerin yaşamı üzerinde doğrudan veya dolaylı bir etkiye sahip olması durumunda ortaya çıkabilecek, "dolayısıyla ayrımcılığı" da kapsar.²⁰ Engelli kişiler genellikle çoklu ve kesişen ayrımcılıktan orantısız bir şekilde etkilenir. Engelli kişilerin çeşitliliği, çalışma hakkının hayata geçirilmesinde farklı engellerle karşılaşmaları ve çalışma hayatları boyunca istihdama giden farklı yollar izlemeleri anlamına gelir. Çoklu

12. a.g.e. 18 (a). paragraf

13. a.g.e., 18 (b). paragraf

14. a.g.e., 18 (c). paragraf.

15. a.g.e., 23. paragraf.

16. a.g.e., 24 (b). paragraf

17. a.g.e., 24 (a). paragraf

18. a.g.e., 24 (b) paragraf.

19. a.g.e., 18.paragraf

20. Örn. bkz. CRPD Bellini- İtalya, Bildirim No. 51/2018 (2022), 6.8. paragraf

temelde ayrımcılık, bir kişi iki veya daha fazla temelde ayrımcılığa maruz kaldığında ortaya çıkar ve bu da ayrımcılığın artmasına veya ağırlaşmasına neden olur; kesişen ayrımcılık ise birkaç temelin aynı anda birbirinden ayrılamayacak şekilde birbiriyle etkileşime girmesi durumunda ortaya çıkar.²¹ Çoklu temelde ayrımcılık ve kesişen ayrımcılık kavramları, bireylerin ayrımcılığı homojen bir grubun üyeleri olarak değil, daha ziyade çok boyutlu kimlik, statü ve yaşam koşulları katmanlarına sahip bireyler olarak deneyimledikleri gerçeğini yansıtır. Kesişen kimlik katmanları arasında yaş, ırk, yerli, ulusal veya sosyal köken, mülteci, göçmen veya sığınmacı statüsü, siyasi veya diğer görüşler, din, cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği yer alır.

22. Bu kavramlar, kişilerin çoklu temelde ve kesişen ayrımcılık biçimlerinden kaynaklanan artan dezavantajlarının yaşanmış gerçekliklerini ve deneyimlerini yansıtır.²² Komite, farklı çoklu temelde ve kesişen ayrımcılık durumlarını ele almıştır. Örneğin, kadınlar ve toplumsal cinsiyete uymayan engelli kişiler, çalışma fırsatlarını sınırlayan, eşit ücret alma haklarını etkileyen ve işyerinde şiddet ve taciz riskini artıran çoklu temelde ayrımcılığın bileşik etkileri de dâhil olmak üzere, tutumlarda, koşullarda ve işin kendisinde toplumsal cinsiyet ve engellilikle ilgili engellerin kesişimiyle karşı karşıya kalmaktadır. Aynı şekilde, engelliliğe ve yaşa bağlı ayrımcılık, engelli gençlerin ve yaşlıların çalışma hakkını kullanabilmek için önemli ölçüde farklı zorluklarla karşılaşabileceği anlamına gelir.

C. Diğerleri ile eşit, adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkı (27 (1) (b). madde)

23. 27 (1) (b). madde, engelli kişilerin, aşağıdakiler dâhil olmak üzere diğerleri ile eşit, adil ve elverişli koşullarda çalışma hakkının korunmasına ilişkindir:

- (a) Eşit değerdeki işler için eşit fırsat ve eşit ücret
- (b) Tacizden korunma dâhil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları
- (c) Mağduriyetin giderilmesi

24. Engellilerin, adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı, serbestçe seçtikleri ya da kabul ettikleri bir işle hayatlarını kazanma fırsatına sahip olma hakkının bir sonucudur. Sendikal haklar (27 (1) (c). madde) gibi Sözleşmede yer alan diğer hakların önemli bir bileşenidir ve bu haktan yararlanmak, makul bir ücret yoluyla yeterli bir yaşam standardına sahip olma hakkı (28. madde) gibi Sözleşme'deki diğer haklardan yararlanmanın ön koşulu ve sonucudur.²³

25. Adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma hakkı, engeli, cinsiyeti, yaşı, kültürü, dili ne olursa olsun ya da göçmen statüsünde olup olmadığına ya da kayıtlı veya kayıt dışı sektörlerde istihdam edilip edilmediğine, kendi hesabına çalışıp çalışmadığına veya tarım sektöründe ya da kırsal ve uzak bölgelerde istihdam edilip edilmediğine bakılmaksızın, tüm engelli çalışanların hakkıdır.²⁴ Ayrıca, adil ve elverişli çalışma koşullarına sahip olma hakkı, engellilik nedeniyle asgari ücretin altında ödeme yapılmasının hiçbir koşulda haklı gösterilmemesini şart koşar.

26. Engelli kişiler açısından adil ve elverişli çalışma koşulları, emeklilik yardım fonu, hastalık izni, uzun hizmet izni, ebeveynlik izni, terfi, dinlenme, boş zaman ve ücretli periyodik tatiller gibi diğer çalışanların yararlandığı yan hakları ve korumaları içerir.²⁵

27. Engelli çalışanlar, aynı veya benzer işleri yaptıklarında engelli olmayan çalışanlarla eşit ücret alma hakkına sahiptir. Ayrıca, yaptıkları iş tamamen farklı olsa bile, eğer eşit değerde ise ücretleri de eşit olmalıdır. Taraf Devletler, ayrıştırılmış istihdamdan uzaklaşma sürecinde olan işyerlerinin eşit değerdeki iş için eşit ücret ödemekten muaf tutulmamasını sağlamalıdır.

28. Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına sahip olma hakkı, iş sağlığı konusunda engelli çalışanları da kapsayacak şekilde tutarlı bir ulusal politika benimsenmesini gerektirir. Böyle bir politikanın amacı, işten kaynaklanan, işle bağlantılı olan veya iş sırasında

21. Engelli Hakları Komitesi, 3 sayılı genel yorum (2016), 4(c). paragraf

22. a.g.e., 16. paragraf

23. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 23 sayılı genel yorum (2016), 47(c) paragraf.

24. a.g.e., 5. paragraf

25. Daha fazla bilgi için bkz. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 23 sayılı genel yorum (2016)

meydana gelen kazaları ve yaralanmaları önlemektir. Politika, engelliler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları korumalı, ayrıca kısa veya uzun dönemli iş sözleşmesiyle çalışanları, yarı zamanlı çalışanları, çırakları, serbest meslek sahiplerini, göçmen işçileri veya kayıt dışı sektörde istihdam edilenleri de içermelidir. Engelli örgütleri, ulusal politikaların ayrımcılığa imkân vermemesini sağlamak için bu politikaları oluşturma, uygulama ve gözden geçirme süreçlerine katılmalıdır.

29. Komite'nin içtihadında belirttiği üzere, çalışmayla ve istihdamla bağlantılı olarak tacize karşı koruma, istihdam döngüsü boyunca devam eder ve bu konuya özel ve kapsamlı ayrımcılık karşıtı mevzuatın yürürlüğe konmasını, uygulanmasını ve bu şekilde etkili çözümler getirilmesini gerektirir.²⁶ Mevzuatla birlikte, hukuki, idari ve cezai işlemlerde ayrımcılığa karşı uygun ve etkili hukuki yollar ve yaptırımlar tesis edilmelidir. Bir ihlal durumunda, bireye sunulan giderim yolunun yanı sıra, gelecekte ihlalleri önlemek için işyerinde etkili değişiklikler yapılmalıdır.

D. İş ve sendikal haklar (27 (1) (c). madde)

30. Sendikal haklar, örgütlenme özgürlüğü ve grev hakkı, adil ve elverişli çalışma koşullarının oluşturulması, sürdürülmesi ve savunulması açısından hayati önem taşıyan araçlardır. Sendikalar, engelli kişileri diğer kişilerle eşit şekilde sendikaya almalı, kabul etmeli ve bu kişilerin sendikal faaliyetlere tam ve anlamlı katılımlarını sağlamalıdır. Sendikalar, halen ayrıştırılmış işlerde çalışan engelliler de dâhil olmak üzere, engellilerin çalışma hakkının savunulmasında önemli bir rol oynamalıdır. Taraf Devletler, engellilere ve diğer ötekileştirilmiş gruplara çalışma haklarının hayata geçirilmesinde yardımcı olan insan hakları savunucularının ve başta sendikalar olmak üzere sivil toplumun diğer üyelerinin çalışmalarına saygı göstermek ve bu çalışmalarını korumakla yükümlüdür.²⁷

31. Engelli kişiler için istihdamın teşvik edilmesi, sendikaların ve engelli çalışanların haklarını koruyan ve destekleyen diğer temsilci derneklerin öncelikleri belirleme, karar alma, stratejileri planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerine etkin katılımını gerektirir.

32. Genel iş kanunları ve yönetmelikleri, engellilik temelinde ayrımcılığın açıkça yasaklanmasını ve sendika çalışanlarının, işverenlerin ve işgücü piyasası kurumlarının engellilerin çalışması ve istihdamı bağlamında eşitlik sağlama ve ayrımcılık yapmama konularının tamamen farkında olmalarını sağlama sorumluluğunu içermelidir.

33. Toplu sözleşme düzenlemeleri engellilik temelinde ayrımcılığı yasaklamalıdır. Toplu sözleşmelerde çalışma koşullarının belirlenmesi halinde, çalışanların makul uyumlaştırma talep edebileceği bir mekanizma da yer almalıdır.

E. Teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine ve eğitime erişim (27 (1) (d). madde)

34. Engellilerin çalışma ve istihdam hakkının hayata geçirilmesi için engelliler kamu sektöründeki ve özel sektördeki genel teknik ve mesleki rehberlik, eğitim ve yerleştirme hizmetlerine ayrımcılık yapılmaksızın ve diğer kişilerle eşit koşullarda erişebilmelidirler.²⁸ Engellilerin ana akım hizmetlere katılması, hizmetlerin ayrıştırılmamasını ve engellilerin açık istihdam ve mesleki eğitim hizmetlerine erişimini teşvik eder.²⁹ Bu hizmetlerin işe giriş sırasında, istihdam sürecinde veya iş değiştirirken verilmesi uygun olabilir. Taraf Devletler, kapasitelerin ve kazanımların diğerleriyle eşit bir şekilde belgelendirilmesini, engellilerin mesleki eğitimle ilgili mevzuata açıkça dâhil edilmesini, mesleki eğitimi düzenleyen genel politikalarda engellilere açıkça atıfta bulunulmasını, tesislerin, bilgilerin ve materyallerin erişilebilir olmasını, engellilerin hakları konusunda mesleki eğitim verilmesini ve makul uyumlaştırma için finansman sağlanmasını temin edecek

26. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 22. paragraf

27. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 18 sayılı genel yorum (2005), 51. paragraf

28. bkz. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi'nin 6. maddesi ve ILO 1983 tarih ve 159 sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelliler) Sözleşmesi.

29. Bkz CRPD/C/2/3, ek.

tedbirleri almalıdır. Mesleki ve profesyonel hazırlık, eğitim ve diğer hizmetler, katılım için mali destek de dâhil olmak üzere erişilebilir ve kapsayıcı şekillerde verilmelidir.

F. İstihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesi (27 (1) (e). madde)

35. Taraf Devletler, ne şekilde istihdam ediliyorsa edilsin, engelli kişilerin kariyerlerini geliştirmek için anlamlı olanaklara sahip olmalarını sağlamalıdır.³⁰ Gelişim olanakları arasında yeniden beceri kazandırma ve beceri geliştirme, eğitim, yaşam boyu öğrenme ve mentorluk programları yer almaktadır.

36. Tüm engelli çalışanlar, diğer çalışanlarla eşit bir şekilde, adil, liyakate dayalı ve şeffaf süreçler yoluyla terfi için değerlendirilme hakkına sahiptir. Taraf Devletler, engellilerin, özellikle de engelli kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki doğrudan ve dolaylı engelleri analiz etmelidir. 27 (1) (d). maddede atıfta bulunulan mesleki eğitim, engelli çalışanların kariyerlerini ilerletmek için aldıkları eğitimleri de kapsar. Eğitim kursları erişilebilir olmalı ve çalışanlar makul düzenlemeler talep edebilmelidir.

G. Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma konusundaki fırsatları destekleme (27 (1) (f). madde)

37. Engelli kişiler, serbest meslek sahibi olmak, kendi işlerini kurmak veya bir kooperatifte çalışmak da dâhil olmak üzere işlerini serbestçe seçme hakkına sahiptir. Taraf Devletler, kayıt dışı ekonomideki engelli kişiler koruyacak ve destekleyecek, kayıtlı ekonomiye geçişlerini teşvik edecek ve hızlandıracak ve kayıtlı ekonomideki işlerin kayıt dışı hale gelmesini önleyecek tedbirler almalıdır.³¹

38. Serbestçe seçilmiş iş fırsatlarının teşvik edilebilmesi için, girişimcilik, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler ve kooperatifler gibi diğer iş modelleri ve ekonomik birimler hakkında erişilebilir bilgi sağlanmalıdır.³² Ticari hizmetlere, pazarlara, altyapı ve teknolojiye, iş sağlığı ve güvenliğine, finansal hizmetlere, mentorluk ve ağ oluşturmaya ayrımcı olmayan erişim de dikkate alınmalıdır. Taraf Devletler, engellileri de kapsayacak şekilde bütüncül bir politika çerçevesi oluşturmalı ve uygulamalı, hükümetin farklı kademeleri arasında koordinasyonu ve vergi makamları ile sosyal güvenlik kurumları gibi ilgili kurum ve makamlar arasında işbirliğini sağlamalıdır.³³

H. Kamu sektöründe istihdam (27 (1) (g). madde)

39. 27. maddenin diğer fıkralarının hükümleri kamu sektörü için de özel sektör için de aynen geçerlidir. Bununla birlikte, işveren taraf Devlet olduğunda, kapsayıcılık konusunda daha dikkatli bir yaklaşım benimsenmelidir. Taraf Devletler, engelli kişilerin liyakat esasına göre işe alınmasına ve terfi ettirilmesine yönelik objektif standartlar getirmeli ve engelli çalışan sayısını artırmaya kararlı olmalıdır. Gerekirse, toplumun çeşitliliğini yansıtmak ve engelli kişilerin yaşam deneyimlerinden faydalanmak amacıyla, kamu sektörü içinde farkındalık yaratmak, engelli kişileri kamu sektörüne çekmek ve bu sektörde işe almak ve engelli kamu sektörü çalışanlarını desteklemek için özel tedbirler alınmalıdır.

40. Komite, engellilerin kamu sektöründe istihdamını artırmak amacıyla, taraf Devletlere, mesleki programlar da dâhil olmak üzere, engellilerin kamu sektöründe ve özel sektörde istihdamını teşvik etmek için kaynak ayrılması gibi olumlu eylem tedbirleri belirlemelerini ve uygulamalarını tavsiye etmiştir.³⁴ Diğer önlemler arasında kotalar

30. Bu desteğin anlamlı bir şekilde sağlanmadığı bir örnek için bkz. Gröninger ve diğerleri-Almanya (CRPD/C/D/2/2010).

31. Bakınız ILO, Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Tavsiye Kararı, 2015 (No. 204).

32. a.g.e., 11 (g). paragraf.

33. a.g.e., 12. paragraf

34. Örneğin, CRPD/C/CAN/CO/1, 48 (c). paragraf; CRPD/C/GTM/CO/1, 63. paragraf; CRPD/C/JOR/CO/1, 50 (c). paragraf; ve CRPD/C/URY/CO/1, 57–58. paragraf

{engelli çalışanların en azından belirli bir yüzdesini istihdam etme zorunluluğu} veya hedefler {zorunlu olmayan amaçlar} yer alır. Kamu kurumlarının bu tedbirlere uyum konusunda her yıl rapor vermeleri şart olmalıdır.

I. Olumlu eylem programları da dâhil olmak üzere özel sektörde istihdamın desteklenmesi (27 (1) (h). madde)

41. Komite, taraf Devletlere kamu sektöründeki engelli istihdamının artırılması için, özel sektör açısından da aynı şekilde geçerli olan stratejiler tavsiye etmiştir. Özel sektörde engelli kişilerin istihdamını artırmak için kotalar gibi özel olumlu eylem tedbirleri alınması gerekebilir. Bununla birlikte, kotalar engelli kişilerin istihdamını teşvik etmek için tek başına yeterli değildir ve sistemin yetenekten ziyade engelle odaklanması halinde engelli kişiler tarafından dirençle karşılanabilir. Kotalar gizlilik sorununa da yol açabilir. Diğer olumlu eylem tedbirleri arasında, engelli kişilerin sahip olduğu veya engelli kişileri istihdam eden işletmelere avantaj sağlayan ihale süreçleri gibi kamu alım tedbirleri ve engelli kişilerin istihdamını teşvik etmek için çalışma ortamında değişiklikler yapılması, çırak ücret desteği verilmesi, bordro vergi kesintileri ve ücret sübvansiyonları gibi hedeflenen fonların tahsis edilmesi yer alır.

42. Sözleşmeyle uyumlu olan olumlu eylem tedbirleri arasında, başka eylemlerin yanı sıra aşağıdakiler de yer alır:

(a) İşverenlerin engelli kişileri belirli mesleklerle, ayrılmış işlerle veya belirli istihdam birimleriyle kısıtlamamasının sağlanması;

(a) İşverenlerin engelli kişilerin terfi etme ve kariyerinde ilerleme olanaklarını kısıtlamamasının sağlanması;

(c) Bu tedbirler kapsamında teşvik edilen çalışmanın, engelli kişilerin işverenler tarafından işe alındığı ancak kendisine iş verilmediği ya da diğer kişilerle eşit koşullarda anlamlı şekilde istihdam edilmediği «sahte» istihdam oluşturmamasını sağlamak için gereken adımların atılması;

(d) Engellilik, cinsiyet ve yaş perspektifinin kuruluşun bir parçası haline getirilmesi;

Ayrıştırılmış istihdamı teşvik eden veya destekleyen tercihli satın alma politikaları, Sözleşmeyle uyumlu olumlu eylem tedbirleri değildir.

43. Taraf Devletler, olumlu eylem tedbirlerini tasarlarken engelli örgütleriyle yakın işbirliğinde bulunmalıdır.³⁵ Özel sektörün alacağı bu tedbirlerin, taraf Devletlerin engelli kişilerin istihdamını teşvik etmeye yönelik bütüncül yaklaşımlarının bir parçası olması halinde en etkili sonuca ulaşılacaktır.

J. İşyerinde makul uyumlaştırma düzenlemelerinin yapılması (27 (1) (i). madde)

44. Makul uyumlaştırma düzenlemeleri, erişilebilirlik sağlama yükümlülüğünden farklıdır. Makul uyumlaştırma düzenlemeleri engelli kişilerin işlerinin gereğini diğerleriyle eşit koşullarda yerine getirmelerini sağlamak için kişiselleştirilmiş değişikliklerin, ayarlamaların ve desteklerin sağlanmasını içerir. Taraf Devletler, teknik ve mali yardım sağlayan tedbirler ve programlar yoluyla kamu sektöründeki ve özel sektördeki işverenlerin makul uyumlaştırma düzenlemelerini yapmasını kolaylaştırmalıdır.

Kamu sektöründeki ve özel sektördeki işverenler, erişilebilirlik sağlama yükümlülükleri kapsamında makul uyumlaştırma düzenlemesi ihtiyacını karşılamak için açık, erişilebilir ve zamanında uygulanan bir sürece sahip olmalıdır. Engelli kişinin tam katılımının önünde bir engel bulunduğunun birey veya kuruluş tarafından tespit edilmesi halinde, aşağıdaki adımlar atılmalıdır:

(a) kuruluş, engelli kişinin tercih ettiği çözüm de dâhil olmak üzere, engeli ortadan kaldırmaya veya engelden kaçınmaya yönelik potansiyel çözümleri belirlemek için o engelli kişiyle birlikte çalışır

35. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 29. paragraf.

(b) gereksiz bir külfete yol açmadığı müddetçe kuruluş tercih edilen çözümü uygulamaya koyar. Eğer tercih edilen çözüm gereksiz bir külfete yol açacaksa, kuruluş, böyle bir külfete yol açmayan başka bir çözümü uygulamaya koyar ya da tercih edilen çözümü, mümkün olduğunca söz konusu külfete yol açmayacak şekilde uygular. Kuruluşun bu adımları atmaması, makul uyumlaştırma düzenlemelerin yapılmaması anlamına gelecektir.

K. Açık işgücü piyasasında iş deneyimi kazanmanın desteklenmesi (27 (1) (j). madde)

45. Açık işgücü piyasasında iş deneyimi; stajlar, işbaşı öğrenme programları, burslar ile işletmelere yönelik cıvraklık ve diğer işyeri temelli öğrenme programları gibi mali teşvikler yoluyla desteklenebilir. İş deneyimi, hem engelli kişilerin becerilerini geliştirmesi için gereklidir hem de istihdam koşullarını dönüştürme ve işverenler arasında bağlantı ve anlayış oluşturma fırsatı sunar.

46. Özellikle engelli kişiler, iş güvencesini ve kariyer beklentilerini olumsuz etkileyen ücretsiz stajların, eğitim programlarının ve gönüllülüğün uygunsuz kullanımı bakımından risk altındadır. Engelli gençler bu konuda özellikle hassas durumdadır. Taraf Devletler, bu tür programlar kapsamında engelli kişilerin durumunu açıkça düzenlemeli ve izlemelidir.

L. Mesleki ve profesyonel rehabilitasyonun, işte kalma ve işe dönüş programlarının desteklenmesi (27 (1) (k). madde)

47. Tüm çalışanlar yeniden eğitim alma, yeni beceriler geliştirme veya mesleklerini değiştirme ihtiyacı duyabilir. Engelli kişilere yönelik işte kalma ve işe dönüş programları, işgücünün sürekli gelişimini sağlamaya yönelik daha geniş kapsamlı çabaların bir parçasıdır. Taraf Devletler, engelli kişinin yeni bir rahatsızlığının ortaya çıkmasından ya da mevcut rahatsızlığının şiddetlenmesinden sonra da işinde kalması ya da başka bir görev üstlenmesi için destek almasını sağlamalıdır.³⁶

48. Rehabilitasyon kapsamında, taraf Devletler, kaza veya hastalık sonucu engelli hale gelen işçilerin ve ilgili durumlarda bakmakla yükümlü oldukları kişilerin tedavi masrafları, kazanç kaybı ve diğer masrafları da dâhil olmak üzere yeterli tazminat almalarını sağlamalıdır.³⁷

49. İşe dönüş programları, ilgili çalışanın aynı görevine devam etmesi, aynı işverende farklı bir göreve geçmesi veya farklı bir işverende görev alması ile sonuçlanabilir. Bu programlar, ayrıştırılmış çalışma ortamlarında çalışmayı desteklemek için kullanılmalıdır.

M. Kölelik, ceza olarak çalıştırma ve zorla ya da mecburi çalışma (27 (2). madde)

50. Köleliğin, ceza olarak çalıştırmanın ve zorla ya da mecburi çalışmanın yasaklanması, uluslararası insan hakları hukukunun merkezinde yer alır. Çocuklar da dâhil olmak üzere engelli kişiler, ayrıştırılmış istihdam, kaçırılma ve zorla çalıştırılma gibi kölelik veya ceza olarak çalıştırılma riski altındadır.³⁸ Bu durumlar borç esaretini, insan kaçakçılığını, dilencililiği, çok az ücret karşılığında veya hiç ücret almadan atölyelerde veya çiftliklerde çalışmayı, ayrıştırılmış istihdamı kapsar.

51. Taraf Devletler kölelik, ceza olarak çalıştırma ve zorla ya da mecburi çalışmayı önlemek ve soruşturmak için kapsamlı tedbirler almalıdır. Bu tedbirler farkındalık artırma programlarını, bilgilendirme kampanyalarını, yasal hükümleri, şikâyet prosedürlerini, yaptırım rejimlerini, soruşturma mekanizmalarını ve telafi ve tazmin tedbirlerini içermelidir.

52. Taraf Devletler, Sözleşme'nin 27 (2). maddesi kapsamındaki yükümlülüklerini

36. Bkz. *J.M.* - İspanya (CRPD/C/23/D/37/2016) ve *V.F.C.* -İspanya (CRPD/C/21/D/34/2015). Komite, taraf Devletin başvuruda bulunana farklı görevler verilerek işine devam etmesini sağlamayarak Sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğini tespit etmiştir.

37. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 23 sayılı genel yorum (2016), 29. paragraf

38. CRPD/C/BOL/CO/1, 41–42. paragraf.

yerine getirmek için, engelli kişilerin seçim yapma, rıza gösterme ve baskıdan uzak olma haklarına dikkat etmelidir. Seçim hakkı, çalışma koşullarının neden olabileceği zarar bağlamında anlaşılmalıdır. Bazı durumlarda, mevcut çalışma koşulları engelli kişilerin engelleriyle ilgili nedenlerden dolayı sağlığına ve refahına zarar verebilir. Bu kişiler, çalışma koşullarında değişiklik yapılması yoluyla makul uyumlaştırma düzenlemelerine ve kendi istekleri dışında çalışmaya zorlanmamalarını sağlamak için anlamlı sosyal korumaya ve diğer desteklere ihtiyaç duymaktadır. Diğer durumlarda, engelli kişiler, ayrımcılık, eşit değerde iş için eşit ücret alamama ve diğerleriyle eşit bir şekilde serbestçe seçilmiş istihdama giden yolların sınırlı olması nedeniyle zarar görmektedir. Zorlama riski, engelli kişilerin genellikle daha geniş anlamda sosyal açıdan savunmasız olmalarından, karşılarında anlamlı seçenekler bulamamalarından ve sömürüye dönüşen bağımlılık veya bakım ilişkileriyle karşı karşıya kalmalarından kaynaklanmaktadır. Rızanın verilişip verilmediğini anlamaya çalışırken böyle bir risk bulunduğu da dikkate alınmalıdır. Rıza verilmiş olsa bile, daha geniş bağlamda sömürü veya zorlama olup olmadığına dikkat edilmelidir. Rıza verilmesi, bir kişinin köle olarak çalıştırılmadığını, zorla çalıştırılmadığını ya da insan kaçakçılığı kurbanı olmadığını göstermeye yetmez.

IV. Taraf Devletlerin yükümlülükleri

A. Genel yükümlülükler

53. Sözleşme'nin 4 (2). Maddesine göre taraf Devletler ekonomik, sosyal ve kültürel hakların aşamalı olarak tam olarak hayata geçirilmesi amacıyla, mevcut kaynaklarının azamisi ölçüsünde ve gerektiğinde uluslararası işbirliği çerçevesinde tedbir almalıdırlar. Bu nedenle, taraf Devletlerin temel genel yükümlülüğü, çalışma hakkının aşamalı olarak hayata geçirilmesini sağlamaktır. Bu amaca yönelik bilinçli, somut ve hedefe yönelik adımlar, Sözleşme'nin ilgili taraf Devlet için yürürlüğe girmesinden sonra makul ölçüde kısa bir süre içinde atılmalıdır.³⁹

54. Tüm engellilerin çalışma hakkı, taraf Devletlere saygı gösterme, koruma ve yerine getirmeyükümlülüğü olmak üzere üç tür veya üç düzeyde yükümlülük yükler. Buna karşılık, yerine getirme yükümlülüğü kolaylaştırma, sağlama ve teşvik etme yükümlülüklerini içerir.⁴⁰ Saygı gösterme yükümlülüğü Sözleşme'nin 4 (1) (d). maddesinde yer almaktadır; bu maddeye göre taraf Devlet, Sözleşmeye aykırı eylemlerden ya da uygulamalardan kaçınmalıdır. Koruma yükümlülüğü 4 (1) (c) ve (e) maddelerinde yer almaktadır. Bu yükümlülük doğrultusunda, taraf Devletler tüm politika ve programlarında engellilerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesini dikkate alıp, özel teşebbüsler de dâhil olmak üzere üçüncü taraflarca engelliliğe dayalı olarak yapılan ayrımcılığı ortadan kaldırmak için tüm uygun tedbirleri almalıdır. Yerine getirme yükümlülüğü ise taraf Devletin evrensel olarak tasarlanmış mal ve hizmetler ile yeni yardımcı teknolojilerin araştırma ve geliştirmesini üstlenme veya teşvik etme görevlerini içeren 4 (1) (f) ve (g) maddelerinde yer almaktadır.

55. Çalışma hakkı da dâhil olmak üzere, Sözleşme kapsamındaki hakların hiçbirisiyle ilgili olarak geriletici tedbirler alınmasına izin verilmez. Bilinçli olarak geriletici tedbirler alınması halinde, taraf Devlet, bu tedbirlerin tüm seçeneklerin en dikkatli şekilde değerlendirilmesinden sonra alındığını, Sözleşmede öngörülen hakların bütününe istinaden usulünce gerekçelendirildiğini, taraf mevcut azami kaynakların tam olarak kullanıldığını⁴¹ ve engelli kişiler üzerinde orantısız bir etkiye sahip olmadığını kanıtlamakla yükümlüdür.

39. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 3 sayılı genel yorum (1990), 2. paragraf

40. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 12 sayılı (1999) (15. paragraf) ve 13 sayılı (1999) (46. paragraf) genel yorumlarında, yerine getirme yükümlülüğünün hem kolaylaştırma yükümlülüğünü hem de sağlama yükümlülüğünü içerdiğini belirtmiştir. Daha sonra 14 sayılı genel yorumunda (2000) (33. paragraf), Dünya Sağlık Örgütü ve diğerlerinin çalışmalarında sağlığın teşvik edilmesinin önemi doğrultusunda, yerine getirme yükümlülüğüne üçüncü bir yükümlülüğü - teşvik etme yükümlülüğünü - de dahil etmiştir. Sözleşme'nin 1. maddesine göre Sözleşme'nin amacı engellilerin tüm insan haklarından ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onuruna saygıyı güçlendirmek olduğundan, mevcut genel yorumda teşvik etme yükümlülüğü yerine getirme yükümlülüğüne dahil edilmiştir.

41. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 3 sayılı genel yorum (1990), 9. paragraf

56. Taraf Devletler saygı gösterme yükümlülüğü doğrultusunda çalışma hakkından yararlanılmasına doğrudan veya dolaylı olarak müdahale etmekten kaçınmalı; bu kapsamda tüm engellilerin insana yakışır işlere eşit koşullarda erişimini engellememeli veya sınırlamamalı; işverenleri engellilik nedeniyle ulusal asgari ücreti ödemekten muaf tutmamalı ve zorla veya mecburi çalışmayı yasaklamalıdır. Taraf Devletler, engelli kadınların ve genç engellilerin adil ve elverişli çalışma koşullarına erişme hakkına saygı göstermekle yükümlüdür ve bu nedenle çoklu temelde ve kesişen ayrımcılıkla mücadele etmek ve eşit değerlerde iş için eşit terfi fırsatı ve eşit ücret verilmesini sağlamak için gereken tedbirleri almalıdır. Taraf Devletler için “değerini” belirlerken, engelli kişilerin cinsiyeti ya da toplumsal cinsiyetle ilişkili olanlar dâhil, ağırlıklı olarak engelli kadınlar tarafından yapılan işlerin değerini düşürebilecek kalıp yargılar kullanılmaktan kaçınmalıdır.⁴² Ayrıca, Taraf Devletler engelliliği “çalışmama” ile ilişkilendiren yasa, politika ve programlardaki engelleri kaldırmak için acil önlemler almalıdır. Özellikle, engellilik durumunu değerlendirmeye veya sınıflandırmaya yönelik tedbirler, engelli kişilerin çalışma hakkına dayanmamalı veya bu hakkın kısıtlanmasına yol açmamalıdır.

57. Koruma yükümlülüğü, taraf Devletlerin, 27. maddedeki güvencelere müdahale edilmesini önlemek için, özel ticari işletmeler, sendikalar ve toplumun tüm üyeleri gibi özel, Devlet dışı aktörlerin engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarını ortadan kaldırmak için tüm uygun önlemleri almasını gerektirir.⁴³ Özellikle, taraf Devletlerin engelli kişileri çalışma ve istihdamla bağlantılı dört temel ayrımcılık biçimine karşı koruma yükümlülüğü vardır. Bu ayrımcılık biçimleri şunlardır: doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, makul uyumlaştırma düzenlemelerinin yapılmaması ve taciz. Bu ayrımcılık biçimleri tek başına ya da aynı anda meydana gelebilir. Komite ayrıca içtihadında çoklu temelde ve kesişen ayrımcılığın ele alınması için aşağıdakiler de dâhil olmak üzere tedbir alınmasını tavsiye etmiştir: çoklu temelde ve kesişen ayrımcılık şikâyetinde bulunulduğunda, hem yükümlülüğün hem de kanuni yolların tespit edilebilmesi için çoklu temelde ve kesişen ayrımcılığı açıkça kabul eden mevzuatın, politikaların ve programların düzenlenmesi,⁴⁴ engelli kadınların ve kız çocuklarının karşılaştığı kesişen ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin veri toplama çerçevesinin oluşturulması;⁴⁵ birden fazla temelde ayrımcılık şikâyetine izin verilmesi, mağdurlar için daha yüksek tazminat seviyeleri belirlenmesi ve faillere daha ağır cezalar uygulanması;⁴⁶ ayrımcılıkla mücadele kanunlarının, kesişen ayrımcılığı da kapsayacak şekilde güçlendirilmesi;⁴⁷ kesişen ayrımcılıkla başa çıkmak için kullanılan mevcut yapıların uygunluğunun incelenmesi ve kadınlara ve kız çocuklarına yönelik kesişen ayrımcılık biçimlerinin önlenmesi için etkili ve spesifik tedbirlerin benimsenmesi⁴⁸ ve kesişen ayrımcılığa maruz kalanlar da dâhil olmak üzere engelli örgütlerinin kapsayıcı, kapsamlı ve şeffaf katılımını sağlayacak çerçevenin oluşturulması.⁴⁹

58. Son olarak, kolaylaştırma, sağlama ve teşvik etme yükümlülüklerini içeren yerine getirme yükümlülüğü, taraf Devletlerin çalışma ortamlarının açık, kapsayıcı ve erişilebilir olmasını sağlamaya yönelik uygun hukuki, idari, bütçesel, adli, teşvik edici tedbirler ve başka tedbirler almasını gerektirir.

59. Taraf Devletler, engelli kişilerin çalışma ve istihdam hakkını kolaylaştırma yükümlülüğünü yerine getirmek için, engellilerin teknik ve mesleki eğitim ve öğretim almasını sağlayacak ve onlara yardım edecek olumlu tedbirler almalı, istihdama erişimi kolaylaştırmak için teknik ve mesleki eğitim planları uygulamalıdır. Taraf Devletler ayrıca, uygun maliyetli teknolojilere öncelik vererek, bilgi ve iletişim teknolojisi, hareketlilik yardımcıları, cihazlar ve yardımcı teknolojiler de dâhil olmak üzere yeni

42. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 23 sayılı genel yorum (2016), 47. paragraf

43. Engelli Hakları Komitesi, 3 sayılı genel yorum (2016), 18. paragraf; İnsan Hakları Komitesi, 18 sayılı genel yorum (1989), 9. paragraf, ve 28 sayılı genel yorum (2000), 31. paragraf; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 20 sayılı genel yorum No.(2009), 11. paragraf; Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, 28 sayılı genel tavsiye (2010), 9. paragraf; Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, 25 sayılı genel tavsiye (2000), 1-2. paragraf

44. CRPD/C/BRA/CO/1, 13. paragraf ve CRPD/C/MUS/CO/1, 10. paragraf ve 12. paragraf.

45. CRPD/C/CZE/CO/1, 14. paragraf, ve CRPD/C/DEU/CO/1, 16 (b). paragraf.

46. CRPD/C/DNK/CO/1, 17. paragraf

47. CRPD/C/AUS/CO/1, 15. paragraf.

48. CRPD/C/SWE/CO/1, 12 ve 14. paragraf

49. CRPD/C/DEU/CO/1, 10. paragraf

teknolojileri araştırma ve geliştirme çalışmalarını üstlenmek veya teşvik etmekle ve bunların kullanılabilirliğini ve kullanımını desteklemekle yükümlüdür.⁵⁰

60. Taraf Devletler, engellilerin çalışma ve istihdam hakkını kullanmalarına imkân sağlama yükümlülüğünü yerine getirmek için, bu hakkı ulusal hukuk sistemlerinde tanımakla ve bu hakkın hayata geçirilmesi için ulusal bir politika ve ayrıntılı bir eylem planı hazırlamakla yükümlüdür. Politikada ve planda, engelli kişilerin, özellikle de engelli kadınların çalışma hayatına ve istihdama katılımını artırmak için yeterli kaynak ayrılmalıdır. Taraf Devletler ayrıca, kolaylaştırma yükümlülüğü uyarınca engelli kişilere geliştirilen yeni teknolojiler hakkında erişilebilir bilgi sağlamakla yükümlüdür.

61. Taraf Devletler, engellilerin çalışma ve istihdam hakkını destekleme yükümlülüğünü yerine getirmek için, hem özel sektörde hem de kamu sektöründe toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması da dâhil olmak üzere uygun eğitim, bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyalarının düzenlenmesi yönünde adım atmalıdır. Bilinçlendirme kampanyaları, özel ve kamu sektöründeki işverenleri ve çalışanları, iş bulma ve istihdam bürolarını ve genel halkı hedef almalı ve engelli kişiler için ilgili dillerde ve erişilebilir formatlarda olmalıdır.

B. Temel yükümlülükler

62. Taraf Devletler, çalışma ve istihdam hakkının en azından asgari temel düzeylerinin karşılanmasını sağlamakla yükümlüdür.⁵¹ Bu temel yükümlülük, 27. madde bağlamında, ayrımcılık yapmama ve istihdamın eşit şekilde korunmasını sağlama yükümlülüğünü de kapsar.⁵²

63. Komite, Sözleşme'nin 5. maddesine ilişkin içtihadında, taraf Devletlerin fiili eşitliği sağlamak ve çalışma ve istihdam hakkı ile ilgili olarak engellilik temelinde ayrımcılık yapılmamasını temin etmek için atmaları gereken acil adımları belirlemiştir.⁵³ Taraf Devletler özellikle, 5 (3) ve 27 (1) (i) maddeleri uyarınca makul uyumlaştırma düzenlemelerinin yapılması ve 5 (4) maddesi uyarınca çalışma ve istihdamda fiili eşitliğin sağlanması veya hızlandırılması için, şunları yapmalıdır:

(a) Engelliler için ayrıştırılmış çalışma ortamlarından uzaklaşmayı kolaylaştırmalı, engellilerin açık işgücü piyasasına katılmasını desteklemeli ve bu arada çalışma haklarının bu ortamlarda derhal hayata geçirilmesini sağlamalıdır;

(b) İş yardımı, iş koçluğu ve mesleki yeterlilik programları da dâhil olmak üzere destekli istihdam hakkını teşvik etmeli; engelli işçilerin haklarını korumalı ve serbestçe seçilmiş istihdam hakkını güvence altına almalıdır;

(c) Engellilere asgari ücretten daha az ödeme yapılmamasını ve işe başladıklarında engellilik ödeneklerinden faydalanma haklarını kaybetmemelerini sağlamalıdır;

(d) Makul uyumlaştırma düzenlemelerini yapmayı reddetmeyi ayrımcılık olarak açıkça tanımalı ve çoklu ve kesişen ayrımcılığı ve tacizi yasaklamalıdır;

(e) Engelli kişilerin işe giriş ve çıkış süreçlerinin ayrımcı olmayan bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamalıdır. Taraf Devletler, emeklilik veya işsizlik yardımları gibi yardım ve haklara eşit ve etkili erişim sağlamakla yükümlüdür. Bu tür haklar, istihdamdan dışlanma yoluyla ihlal edilmemeli ve böylece dışlanma durumu daha da kötüleştirilmemelidir;

(f) Kamu sektöründe ve özel sektörde, tuvaletler de dâhil olmak üzere kapsayıcı ve erişilebilir, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarında çalışılmasını teşvik etmelidir;

(g) Engelli kişilerin, yöneticileriyle düzenli değerlendirme toplantıları yaparak ve kapsamlı bir stratejinin parçası olarak ulaşılabilecek hedefleri tanımlayarak kariyerlerinde ilerleme fırsatları konusunda eşit fırsatlardan yararlanmalarını sağlamalıdır;

50. Sözleşme, 4 (1) (g). madde

51. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 3 sayılı genel yorum (1990), 1. paragraf

52. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 18 sayılı genel yorum (2006), 31. paragraf

53. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 67. paragraf.

(h) Engelli çalışanlar için mesleki eğitim ve kapasite geliştirme de dâhil olmak üzere eğitim, yeniden eğitim ve öğretime erişim sağlamalıdır ve işverenlere, işçi ve işveren temsilci örgütlerine, sendikalara ve yetkili makamlara engelli kişilerin istihdamı ve makul uyumlaştırma düzenlemeleri konusunda eğitim vermelidir;

(i) Ayrımcı olmayan ve engellileri kapsayıcı iş güvenliği ve sağlığı düzenlemeleri de dâhil olmak üzere, engelliler için evrensel olarak uygulanabilir iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınması için çalışmalıdır;

(j) Engelli kişilerin ticaret ve işçi sendikalarına erişim hakkını tanımalıdır.

64. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi de adil ve elverişli çalışma koşulları hakkına ilişkin temel yükümlülükleri belirlemiştir.⁵⁴ Özellikle:

(a) Ücretlendirme de dâhil olmak üzere, iş yerinde cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele etmeye yönelik kapsamlı bir sistem uygulamaya konmalıdır;

(b) işçiler ve aileleri için insana yakışır bir yaşam sağlamak amacıyla ilgili ekonomik faktörler göz önünde bulundurularak belirlenen, hayat pahalılığına endekslenen, ayrımcı olmayan, mutlak nitelikte asgari ücretler işçiler ve işverenler, onları temsil eden örgütler ve diğer ilgili ortaklarla istişare halinde mevzuatta tesis edilmelidir;

(c) Cinsel taciz de dâhil olmak üzere işyerinde taciz yasalarla tanımlanmalı ve yasaklanmalı, uygun şikâyet prosedürleri ve mekanizmaları tesis edilmeli ve cinsel taciz için cezai yaptırımlar belirlenmelidir;

(d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması, ücretli izin ve resmi tatillerle ilgili asgari standartlar getirilmeli ve uygulanmalıdır.

V. Sözleşme'nin diğer maddeleri ile ilişkisi

65. Sözleşme'nin ayrımcılık yapılmaması ve eşitlik ile ilgili 5. Maddesi, taraf Devletlerin çalışmaya, istihdama ve istihdam döngüsüne dair tüm konularda kapsayıcı eşitliği teşvik etmelerini ve doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, makul düzenlemelerin reddi ve taciz şeklinde gerçekleşen ayrımcılığı ortadan kaldırmalarını gerektirmektedir. Ayrıca kadınlar, toplumsal cinsiyete uymayan kişiler, yaşlılar ve gençler, çalışma fırsatlarını sınırlayan, eşit ücret alma haklarını etkileyen ve işyerinde şiddet ve taciz riskini artıran cinsiyet, toplumsal cinsiyet, yaş ve engellilikle ilgili engelleri birlikte yaşamaktadır.

66. Engelli kadınlar (6.madde) çalışma, istihdam bakımından ve istihdam döngüsü boyunca çoklu ve kesişen ayrımcılığa maruz kalmakta, bu da işyerinde eşit katılımın önünde engeller oluşturmaktadır. Bu engeller arasında cinsel taciz, eşit değerde iş için eşit olmayan ücret, daha az kariyer seçeneği, iş bulabilmek için daha az prestijli kariyer yolları, taleplerinin reddedilmesiyle sonuçlanan ayrımcı tutumlar nedeniyle telafi yollarına erişim eksikliği ve fiziksel engeller ile bilgi ve iletişim engelleri yer almaktadır.⁵⁵ Ayrıca, engelli kadınlar kayıt dışı ekonomide ve ücretsiz işlerde büyük bir istismar riski altındadır ve bu da ücretlendirme, sağlık ve güvenlik, dinlenme, boş zaman ve doğum izni dâhil ücretli izin gibi alanlarda eşitsizlikleri daha da kötüleştirilmektedir.

67. Tüm dünyada engelli çocukların sayısı (7. madde) yaklaşık 240 milyon olarak tahmin edilmektedir. Engelli veya engelsiz milyonlarca çocuk, çocukluklarının büyük bir bölümünde ev işçisi olarak veya aileleriyle birlikte tehlikeli olmayan işlerde yeterli dinlenme imkânından ve eğitimden yoksun olarak çalışmaktadır.⁵⁶ Ayrıca, engelli çocuklar ve gençler, engelli olmayan çocuklara kıyasla tehlikeli çocuk işçiliğine maruz kalma konusunda daha büyük risk altındadır.

68. Yaşamın her alanında engellilerle ilgili kalıpyargılar, önyargılar ve zararlı uygulamalarla mücadele etmek için engelliler ve engelli hakları konusunda kamu sektörünü ve özel sektörü hedefleyen farkındalık artırma (8. madde) kampanyaları düzenlenmelidir. Bu tür kampanyalar, otizmlı bireyler, duyma engelliler, görme engelliler, psikososyal engelliler ve diğerleri gibi bazı engelli kişilerin iş arkadaşlarıyla etkileşime girme ihtimalinin düşük olduğu, işyerinde dikkatlerinin daha az dağıldığı ve dolayısıyla

54. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 23 sayılı genel yorum (2016), 65. paragraf

55. Engelli Hakları Komitesi, 3 sayılı genel yorum (2016), 58. paragraf.

56. Çocuk Hakları Komitesi, 17 sayılı genel yorum (2013) 29. paragraf

iş arkadaşlarından daha az üretken oldukları varsayımlarına dayanan kalıpyargılarla mücadele etmek için farkındalık artırma kampanyalarını içerir. Eşitsizliğe ve ayrımcılığa yol açan mevzuatın, politikaların ve uygulamaların temelinde yatan engelli ayrımcılığı gibi değer sistemlerinin belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca, bu tür farkındalık artırma kampanyaları yüksek işlevsel otizmlili bireyler, duyma engelliler, görme engelliler, diğerleri gibi bazı engelli kişilerin iş arkadaşlarıyla etkileşime girme ihtimalinin düşük olduğu, işyerinde dikkatlerinin daha az dağıldığı ve dolayısıyla iş arkadaşlarından daha fazla üretken oldukları varsayımlarına dayanan kalıpyargılarla mücadele etmelidir.

69. Engelli kişiler, iş döngüsünde, işyerinde, sendika faaliyetlerinde erişilebilirlik ve kişisel hareketlilik (9. ve 20. maddeler) olmaksızın ve işyerlerine ulaşmak için erişilebilir ulaşım ve destek hizmetleri sağlanmaksızın çalışma ve istihdam haklarını diğer kişilerle eşit koşullarda kullanamazlar Çalışma ve istihdamla ilgili iletişim materyallerinin işaret dili, Braille alfabesi, Easy Read, erişilebilir elektronik formatlar ve alternatif yazı gibi artırıcı ve alternatif modlar, araçlar ve formatlar aracılığıyla erişilebilir olması gerekmektedir.⁵⁷

70. Engelli kişiler her yerde kanun önünde kişi olarak tanınma hakkına ve tüm yaşam alanlarında diğer kişilerle eşit koşullar altında hak ehliyetine sahiptir (12. madde). Bu, istihdam döngüsü boyunca, özellikle bir istihdam ilişkisine girerken (örneğin, resmi bir sözleşme yoluyla böyle bir ilişkiye başlarken) ve finans, kredi ve sigortaya erişim için hukuki ehliyetinin kullanılmasını içerir. Hukuki ehliyetinin kullanılmasına destek olmak için karar alma sırasında da destek verilmesi gerekebilir.⁵⁸

71. Engelli kişiler, endüstriyel ilişkiler hukuku ve istihdamla ilgili yaralanma tazminatı talepleri de dâhil olmak üzere iş hukukunun tüm alanlarında diğer kişilerle eşit bir şekilde adalete erişim hakkına sahiptir (13. madde).

72. Engelli kişiler seçim yapma, rıza gösterme ve baskıya maruz kalmama hakkına sahiptir. Baskıya maruz kalma riski, engelli kişilerin daha geniş çaplı sosyal ve çevresel engellerle karşılaşmasından kaynaklanır; bu da kırılabilirliğin artmasına, anlamlı alternatiflerin yokluğuna ve istismara dönüşebilecek bağımlılık veya bakım ilişkilerine neden olur (16. madde). Rızanın olup olmadığının anlaşılması çok önemlidir. Rıza gösterilmiş olsa dahi, daha geniş bağlamdaki baskı ve sömürünün ve anlamlı alternatiflerin göz önünde bulundurulması gereklidir. Rıza, engelli kişinin köle olarak veya ceza olarak çalıştırılmadığını göstermek için yeterli değildir. Engelli çocuklar, çocuk işçiliği, uyuşturucu kaçakçılığı ve dilencilik dâhil olmak üzere ekonomik sömürüye karşı özellikle savunmasızdır.⁵⁹ Engelli gençler ayrıca ücretsiz stajların, eğitim programlarının ve gönüllülüğün uygunsuz kullanılması riskiyle karşı karşıyadır.

73. Diğer kişilerle eşit koşullar altında, serbestçe seçilen çalışma ve istihdam, bağımsız yaşamak ve topluma dâhil olmak için esastır (madde 19). Ekonomik bağımsızlık, seçim yapma imkânı, sosyal bağlantılar, arkadaşlıklar ve kimlik sağlar. Birçok engelli kişi açısından kişisel yardım sağlamaya yönelik programlar ve mali destek, çalışma haklarının sağlanması açısından çok önemlidir.

74. Özel hayata saygı (madde 22) herkesin hayatında önemli bir faktördür ve genellikle hassas kişisel konuları içerebilir. Engelli çalışanların özel hayatına saygı gösterilmesi için işverenler engelli çalışanın engelliliğiyle ya da rahatsızlığıyla ilgili bilgileri, örneğin insan kaynakları departmanındaki personelle paylaşmak için onayını almalıdır. Gizli bilgilerin korunması gerekliliği istihdam döngüsü boyunca devam eder ve belirli rahatsızlıklara yatkın olma ihtimaline işaret edebilecek genetik bilgilerin kullanılmasına karşı korunmayı da içerir.

75. Kapsayıcı eğitim (24. madde), engelli kişilerin serbestçe seçtikleri çalışma ve istihdam haklarını diğer kişilerle eşit bir şekilde kullanabilmelerini sağlamada hayati bir rol oynamaktadır. Kaliteli kapsayıcı eğitim, açık işgücü piyasasına katılmak için gereken bilginin, becerilerin ve özgüvenin kazanılması yoluyla engelli kişileri çalışmaya ve istihdama hazırlayacaktır.⁶⁰ Ancak, dünya genelinde okula gitmeyen çocukların üçte

57. Engelli Hakları Komitesi, 2 sayılı genel yorum (2014), 41. paragraf.

58. Engelli Hakları Komitesi, 1 sayılı genel yorum (2014)

59. Çocuk Hakları Komitesi, 9 sayılı genel yorum (2006), 75. paragraf.

60. Engelli Hakları Komitesi, 4 sayılı genel yorum (2016), 56. paragraf.

birini engelli çocuklar oluşturmaktadır. Birçok hükümet resmi olarak kapsayıcı eğitimi teşvik ederken, uygulamada engelli çocuklar, özellikle de kız çocukları ya dışlanmakta ya da özel okullarda ayrı tutulmaktadır.⁶¹ Bu faktörler, başka kişilerle eşit koşullar altında serbestçe seçilen çalışma ve istihdam hakkını olumsuz etkileyecektir. Çalışma hakkının hayata geçirilmesi için özellikle orta veya yükseköğretimden istihdama geçişe dikkat edilmelidir. Engelli kişiler için açık işgücü piyasasına giden yolların desteklemek ve bu kişilerin ayrıştırılmış çalışma ortamlarına yönlendirilmemesini sağlamak önemlidir. Yaşam boyu eğitim, engelli kişilerin sürekli kariyer gelişimini sağlamak ve teşvik etmek açısından çok önemli bir bileşendir.

76. İşverenler, işçilerin sağlık ve güvenliğini koruma konusunda temel bir sorumluluğa sahiptir. Sözleşme, kapsamlı rehabilitasyon ve rehabilitasyon hizmetlerinin ve programlarının (26. madde) engelli kişilerin istihdamı bakımından hayati önem taşıdığını kabul etmektedir. Engelli kişiler iş yerinde yaralandıklarında veya bir kişi işi nedeniyle engelli hale geldiğinde rehabilitasyon ve işe dönüş tedbirlerinin kişinin seçimlerine ve tercihlerine tam olarak saygı göstermesi ve ayrıştırılmış çalışma ortamlarında istihdamı teşvik etmek için kullanılmaması esastır.

77. Engelli kişiler, seçtikleri işi başka kişilerle eşit koşullar altında elde edememeleri veya sürdürememeleri nedeniyle yaşadıkları kazanç kaybını veya eksikliğini karşılayacak sosyal koruma hakkına sahiptir (28. madde). Sosyal güvenlik/koruma sisteminin, işsiz engelli işçilerin diğerleriyle eşit bir şekilde ve yeterli düzeyde korunmasını sağlaması gerekmektedir. Bu sosyal koruma, yarı zamanlı çalışanları, geçici işçileri, mevsimlik işçileri, kendi hesabına çalışan engellileri ve kayıt dışı ekonomide çalışanları da kapsar.⁶² Sosyal haklar, destek ödemelerinin istihdamın sürdürüldüğü netleşene kadar devam etmesini sağlamalı, ayrıca engelli çalışanların kamu sağlığını ilgilendiren acil durumlarda ya da başka acil durumlarda işe gitmemelerinin istendiği, kazançlarından kayıp yaşadıkları dönemleri de kapsamalıdır.⁶³ İstihdamın sona erdiği durumlarda, destek ödemeleri derhal eski haline getirilmelidir. Engellilikle ilgili temel harcamalara ilişkin destek ödemeleri, diğerleriyle eşit koşullarda istihdamı sağlamak için devam ettirilmelidir. Sağlanan destek, (büyük çoğunluğu kadın olan) birincil bakıcılar ve akrabalar da dâhil olmak üzere engellilere destek sağlayan kişileri de kapsamalıdır.⁶⁴ «Çalışmama», «çalışmaya uygunluk» gibi kavramlar sosyal güvenlik/koruma sistemleri tasarımının bileşenleri değildir. Engelli kişilerin ücretli bir iş arama, çalıştıkları işte kalma, ücretli işe dönme sırasında karşılaştıkları kişisel koşulların, ihtiyaçların ve engellerin değerlendirilmesi,⁶⁵ bireysel durumlara yanıt veren esnek sosyal güvenlik/koruma programlarının tasarlanmasını gerektirecek çeşitliliktedir.

78. Toplu pazarlık, istihdam politikalarının oluşturulması açısından çok önemli bir araçtır.⁶⁶ Sendikal haklar engelli işçiler için de eşit derecede geçerlidir. 27 (1) (c). madde, 29. madde ile birlikte okunduğunda, engellilerin kendi örgütlerini kurma hakkının önemini vurgulamaktadır. Bu örgütlerin engellilerin “ekonomik ve sosyal çıkarlarının geliştirilmesi ve korunmasında” etkili olması için, hükümet organları ve diğerleri engellileri etkileyen tüm konularda düzenli olarak kendilerine danışılmalıdır. Bu örgütlerin devamlılığını sağlamak için mali destek verilmesi de gerekebilir.⁶⁷

79. Çoklu ve kesişen ayrımcılık da dâhil olmak üzere tüm ayrımcılık biçimlerini tespit etmek için engellilik temelinde ayrıştırılmış veri toplama ve analizi (79. madde), engelli kişilerin istihdamının önündeki engelleri diğerleriyle eşit bir şekilde izlemek için gereklidir. Uygun şekilde ayrıştırılmış veriler, kayıt dışı ekonomide çalışanlar ile serbest meslek sahibi olmanın ve girişimciliğin önündeki engelleri de belirleyecektir.

80. Uluslararası işbirliği (80. madde), çalışma hakkının hayata geçirilmesine yönelik ulusal çabaların desteklenmesi için elzemdir ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin, özellikle de 8.5 sayılı hedefine (herkes için tam ve üretken istihdam ve insana yakışır iş

61. Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, 36 sayılı Genel Tavsiye (2017), 43. paragraf.

62. Engelli Hakları Komitesi, 6 sayılı genel yorum (2018), 67. paragraf

63. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 18 sayılı genel yorum (2006), 37. paragraf

64. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 28 sayılı genel yorum (1994), 28. paragraf

65. CRPD/C/15/4 and CRPD/C/15/4/Corr.1, para. 102.

66. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 18 sayılı genel yorum (2006), 39. paragraf

67. Engelli Hakları Komitesi, 7 sayılı genel yorum (2018); Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 5 sayılı genel yorum (1004) 26. paragraf.

ve eşit değerde iş için eşit ücret hedefine) ulaşmak için gereklidir. Ayrıca, engelli kişilerin işgücü piyasasına diğer kişilerle eşit bir şekilde katılabilmeleri için, kaynakların kısıtlı olduğu ortamlarda yardımcı teknolojilere erişimdeki eşitsizliğin giderilmesi için uluslararası işbirliği şarttır.

VI. Ulusal Düzeyde Uygulama

81. Taraf Devletler, çalışma ve istihdam hakkının diğerleriyle eşit koşullarda sağlanması için, yukarıda normatif içerik ve yükümlülüklerde belirtilen tedbirleri uygulamalı ve ayrıca Sözleşme'nin 27. maddesinin tam olarak uygulanmasını sağlamak için aşağıdaki tedbirleri almalıdır:

(a) Engelli ayrımcılığının, engelli kişilerin serbestçe iş seçme ve diğer kişilerle eşit koşullarda istihdam edilme hakkı üzerindeki etkisini belirlemek üzere kapsamlı bir çalışma yürütülmelidir;

(b) Engelli kişilerin çalışma hakkına erişiminin önündeki engeller üzerine çalışmalar yürütülmeli, engelli kişilerin bu hakkı hayata geçirme konusunda cinsiyet ve yaşla ilgili karşılaştıkları zorluklar tespit edilmeli ve engelli kişilerin çalışma ve istihdam hakkının korunmasından ve teşvik edilmesinden doğan yenilikçi uygulamalar ve çözümler vurgulanmalıdır.

(c) Sözleşme'nin 4(3). maddesiyle tutarlı olarak, ulusal istihdam uygulamalarının yanı sıra mevzuatı, politikaları ve programlarını gözden geçirmek ve bu sayılanları Sözleşmeyle uyumlu hale getirmek, Sözleşmeyle tutarlı olmayan ayrımcı yasa ve yönetmelikleri yürürlükten kaldırmak ve engellilere karşı ayrımcı olan gelenek ve uygulamaların değiştirmek veya kaldırmak için, yeterince temsil edilmeyen gruplar da dâhil olmak üzere, engellileri temsil eden kuruluşlara yakın bir istişare içinde hareket edilmeli ve bu kuruluşlar aktif olarak sürece dâhil edilmelidir. Taraf Devletler, işgücü piyasasında ve işyerinde engellilere karşı ayrımcılığı önleme konusunda adım adım rehberlik edecek Engellilerin İstihdamına Yönelik Uygulama Kurallarını engellilere ve örgütlerine danışarak hazırlamalıdır.

(d) Bu gözden geçirme süreci, kamu sektörünü ve özel sektörün tamamını kapsamalı ve kanunlar, politikalar ve programlar ile bunların uygulanması ve değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyet, yaş ve engellilik perspektifinin yer almasını sağlamalıdır.⁶⁸ Gözden geçirme aynı zamanda şunları da kapsamalıdır: gençlerin istihdamının teşviki; iş sağlığı ve güvenliği önlemleri; toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve zorla çalıştırma dâhil olmak üzere şiddete karşı koruma ve kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçiş;

(e) Katılımcı ve şeffaf bir süreç temelinde tasarlanan, gözden geçirilen ve kaydedilen ilerlemenin izlenebileceği göstergeler ve kıyaslama ölçütleri gibi yöntemler içeren, engellileri de kapsayan bir ulusal istihdam stratejisi ve eylem planı hazırlanmalıdır.

(f) Engellilerin çalışma hakkının korunması ve teşvik edilmesi, dijital ekonomi; tele çalışma; esnek ekonomi ve platform ekonomisinin düzenlenmesi, ekonomik yeniden canlanma veya krizden çıkış, yeşil ekonomiye geçiş ve işe alımda ve işte yapay zekâ kullanımı da dâhil olmak üzere yeni ortaya çıkan çalışma ve istihdam alanlarıyla entegre edilmelidir;

(g) Çalışma hakkının korunması ve teşvik edilmesine yönelik tedbirlerin engelli kişilerin çeşitliliğini, mesleki deneyimlerini ve becerilerini dikkate alması sağlanmalıdır;

(h) Kayıtlı ve kayıt dışı ekonomide ve ücretsiz işlerde kadınların, çocukların ve toplumsal cinsiyete uymayan engellilerin sömürülmesini ortadan kaldıracak tedbirlerin alınması sağlanmalı, bu kapsamda herkes için ebeveyn izni hakkı sağlanmalı; kayıtlı çalışma sektöründe engelli kadınların sayısını artırmak için olumlu eylemler benimsenmeli; yeterli ücretli ebeveynlik izni, uygun fiyatlı, erişilebilir, kaliteli ve uygun çocuk bakımı ve hamile olan veya bakım yükümlülüklerini yerine getirmek için izin almak zorunda olan engelli kişileri olumsuz etkilemeyecek şekilde sosyal koruma sağlayan kanunlar ve politikalar kabul edilmeli, tüm çocuk işçileri haklarını ihlal eden koşullardan koruyacak kanunlar ve politikalar kabul edilmelidir. Tedbirler ayrıca

68. CRPD/C/DNK/CO/1, 19. paragraf

işverenlerin toplumsal cinsiyete dayalı şiddeti etkin bir şekilde önlemelerini ve buna müdahale etmelerini sağlamaya ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddete artıran kültürel ve toplumsal normlarla ilgili bir paradigma değişikliğini teşvik etmeye yönelik kanunları ve politikaları da içermelidir.

(i) Korunmalı atölyeler de dâhil olmak üzere, ayrıştırılmış istihdam hızlı bir şekilde aşamalı olarak sonlandırılmalı, bu amaçla ayrıştırılmış istihdamdan açık işgücü piyasasına geçişi sağlayacak somut eylem planları yapılmalı, bu planlar kapsamında kaynak ayrılmalı, süreler belirlenmeli ve izleme mekanizmaları tesis edilmelidir. Bu somut eylem planları kapsamında Taraf Devletler

I. Korunmalı istihdama verilen desteğin dayandığı kanunları, politikaları, yaklaşımları ve varsayımları gözden geçirmelidir;

II. Geçiş süreçleri tasarlarken, uygularken ve izlerken öncelikli olarak engelli kişiler ve onları temsil eden kuruluşlar ile yakın işbirlikte hareket etmeli, bu kişileri ve kuruluşları sürece dâhil etmelidir;

(j) Sözleşmeye uyulmasını sağlamak için kamu sektöründe, özel sektörde ve kayıt dışı ekonomide verilecek eğitimler de dâhil olmak üzere bilgi ve kapasite geliştirme programları hazırlanmalı ve uygulanmalıdır. Farkındalık ve kapasite geliştirme faaliyetleri, engellilerin ve onları temsil eden kuruluşların anlamlı katılımıyla geliştirilmeli ve uygulanmalıdır;

(k) İnsan Hakları Göstergeleri: Ölçme ve Uygulama Kılavuzunda belirtildiği gibi insan haklarına dair güçlü bir kavramsal ve metodolojik çerçeve ile ayrıştırılmış veri toplama yöntemleri oluşturmalıdır.⁶⁹ Verilerin uygun şekilde ayrıştırılması, taraf Devletlerin kayıtlı ekonomide istihdamı teşvik etmeye yönelik tedbirlerinin ne ölçüde uygun ve etkili olduğunu dikkate alarak, engelli kişilerin istihdam içindeki ve dışındaki durumlarının anlaşılmasını sağlayacaktır.

(l) Engelliliğe dayalı ayrımcılık mağdurları için erişilebilir ve etkili telafi mekanizmaları oluşturmalı ve diğerleriyle eşit bir şekilde adalete erişimi sağlamalıdır. Bu kapsamda, tüm engellilerin etkili ve erişilebilir şikâyet mekanizmaları da dâhil olmak üzere etkili adli ve/veya idari usullerine ve makul fiyatlı, kaliteli ve uygun adli yardıma erişimini sağlamalıdır;

(m) Engelli kişiler ve işverenler arasında köprü kuran iş eşleştirme mekanizmaları ve kamu sektöründe istihdama yönelik özel giriş mekanizmalarının geliştirilmesi de dâhil olmak üzere, engelli kişiler için işe giriş yollarını belirlemeli ve güçlendirmelidir;

(n) Engelli kişilerin istihdamını teşvik etmek için çok paydaşlı ortaklıkları ve ağları teşvik etmeli ve güçlendirmelidir. Bu, işverenleri engellilere uygun işlerin teşvik edilmesi konusunda bir araya getirmek için ağların kullanılmasını ve kamu sektöründeki ve özel sektördeki açık iş ilanlarının sistematik olarak bu kuruluşlara gönderilmesi de dâhil olmak üzere engellileri temsil eden kuruluşlarla işbirliği içinde çalışmayı içerir. İstihdamı teşvik eden ana akım kurumlar, engelli hakları konusunda çalışan kuruluşlarla ortaklıklar kurarak engelli kişileri destekleme becerilerini güçlendirebilir.

(o) Devlet ve devlet dışı işverenler tarafından, engelli çalışanların kariyer ilerlemelerine ilişkin alınan tedbirler ve elde edilen sonuçlar hakkında bilgi de dâhil olmak üzere, engelli kişilerin istihdam düzeyleri ve koşulları hakkında raporlama yapılmasını teşvik etmelidir.

(p) Kota mekanizmaları ve hedefler gibi olumlu eylemler de dâhil olmak üzere engelli kişilerin, özellikle de engelli kadınların istihdamını teşvik etmek⁷⁰ ve kalıp yargıların güçlenmesi, sınırlı uyum ve özellikle engelli kişiler arasında sınırlı gruplar için istihdam fırsatları yaratılması gibi istenmeyen olumsuz sonuçların ortaya çıkma olasılığını azaltmak için önlemler alınmalıdır, özellikle

I. Açık izleme, şeffaflık ve raporlama sağlamalıdır;

II. Ayırma, kalıp yargılara başvurma veya ayrımcılık da dâhil olmak üzere Sözleşme ile tutarlı olmayan iş uygulamalarını belirlemeli ve önlemelidir;

69. OHCHR. Ayrıca bakınız CRPD/C/CZE/CO/1, 14. paragraf.

70. CRPD/C/DNK/CO/1, 18. paragraf

- III. Performansı ve sonuçları değerlendirmeli, bu kapsamda yapılan işin kalitesini, engelli çalışanların belirli rollerle veya iş türleriyle sınırlı kalıp kalmadığını ve istihdamdan yalnızca belirli engelli gruplarının yararlanıp yararlanmadığını değerlendirmelidir.
- IV. Uygun hesap verebilirlik ve yaptırım mekanizmalarını tesis etmelidir.
- V. Olumlu eylemlerin yanı sıra işverenlerin bu eylemleri uygulamasını destekleyecek tedbirlerin olmasını sağlamalıdır.