Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında Konvensiya

Nəşr tarixi: 07.10.2022
Əsli: İngilis dilində

qeyri-rəsmi tərcümə

Əlilliyi olan Şəxslərin Hüquqları üzrə Komitə

Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququna dair 8 saylı ümumi şərhi* (2022)

1. Giriş

1. Hazırkı ümumi şərhin məqsədi Konvensiyanın 27-ci maddəsində təsbit olunmuş əmək və məşğulluq hüququ ilə bağlı iştirakçı dövlətlərin öhdəliklərini aydınlaşdırmaqdır. Konvensiya əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnun prinsip və standartlarını müəyyən edir və iştirakçı dövlətlərə 2030-cu ilə qədər tam və məhsuldarlığa nail olmaq üzrə Dayanıqlı İnkişaf Məqsədləri, xüsusilə də 8.5-ci hədəfi çərçivəsində öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün əsas verir, bütün qadınlar və kişilər üçün, o cümlədən əlilliyi olan şəxslər üçün layiqli və məhsuldar məşğulluğa və eyni dəyərdə olan işə görə bərabər ödənişə nail olmağı hədəfləyir.

2. Əmək hüququ əsas hüquqdur, digər insan hüquqlarının həyata keçirilməsi üçün zəruridir və insan ləyaqətinin ayrılmaz və əsas hissəsini təşkil edir. Əmək hüququ həm də fərdlərin və onların ailəsinin yaşaması, özünün sərbəst seçildiyi və ya qəbul edildiyi iş onların cəmiyyətdə inkişafına və tanınmasına kömək edir[1]. Əmək hüququ bir sıra beynəlxalq və regional hüquqi sənədlərdə tanınır. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 6-cı maddəsində ümumi əmək hüququ təsbit edilir və 7-ci maddəsində isə fərdi əmək hər kəsin ədalətli və əlverişli iş şəraitindən, xüsusən də təhlükəsiz iş şəraitindən istifadə etmək hüququnun tanınması vurğulayır. Kollektiv əmək hüququ Paktın 8-ci maddəsində öz əksini tapmışdır ki, bu bütün şəxslərin həmkarlar ittifaqları yaratmaq və öz seçdikləri həmkarlar ittifaqına qoşulmaq və bu ittifaqlarının sərbəst fəaliyyət göstərilməsi hüququnu təsbit edir. Komitə hazırkı ümumi şərhi hazırlamaq üçün özünün, İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin və digər insan hüquqları üzrə müqavilə qurumlarının sənədlərindən istifadə etmişdir.

3. Faydalı iş və məşğulluq insanın iqtisadi təhlükəsizliyi, fiziki və psixi sağlamlığı, şəxsi rifahı və özünü dərketmə hissi üçün vacibdir. Bununla belə, Komitəyə ableizm kimi tanınan faktorların bir çox əlilliyi olan şəxslərin faydalı iş və məşğulluq imkanlarına mənfi təsir etdiyini məlumdur.

*Komitə tərəfindən iyirmi yeddinci sessiyasında (15 avqust – 9 sentyabr 2022) qəbul edilmişdir.
[1]İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 18 saylı ümumi şərh (2005), 1-ci bənd

Ableizm və onun təsiri "bədənin və zehnin müəyyən tipik xüsusiyyətlərini layiqli bir həyat sürmək üçün vacib hesab edən inanc kimi təsvir edilmişdir. Görünüş, fəaliyyət və davranışın sərt standartlarına əsaslanan ableizm düşüncə tərzi əlilliyin əzab və kənarlaşdırmaya səbəb olan və insan həyatını daim dəyərdən salan bir bədbəxtlik kimi qiymətləndirir"[2]. Əlilliyin tibbi və xeyriyyə modelləri əlilliyi olan şəxslərə qarşı sosial qərəzliliyə, bərabərsizliyə və ayrı-seçkiliyə gətirib çıxarır, çünki o, (məsələn, əlilliyi olan şəxslər üçün emalatxanalar kimi) qanunvercilik, siyasət və məşğulluqda kənarlaşdırma kimi təcrübələrə əsaslanır və onların öz iradələrinə zidd olaraq qeyri-formal iqtisadiyyatda iştirak etməyə sövq edilir.

4. Əlilliyi olan şəxslər digərləri ilə bərabər səviyyədə açıq əmək bazarında əmək və məşğulluq hüququ qorunması və həyata keçirilməsi zamanı maneələrlə üzləşirlər. Əlilliyi olan şəxslər yüksək işsizlik səviyyəsi, aşağı əmək haqqı, qeyri-sabitlik, işə qəbul şəraitində aşağı standartlar və iş mühitinin müyəssər olmaması kimi maneələrdə üzləşirlər. Həmçinin, onlar rəsmi olaraq işlədikləri zaman rəhbər vəzifələrə təyin olunma ehtimalları digər şəxslərlə müqayisədə daha azdır. Bütün bu cür maneələr əlilliyi olan qadınlar üçün daha da çoxdur. Əlilliyi olan şəxslərin qeyri-formal sektorda işləmək, özünüməşğulluq və ya yarım-ştat işlə məşğul olmaq da daxil olmaqla, əlilliyi olan şəxslərin digərlərinə nisbətən daha az əmək haqqı və təhlükəli işlərdə işləmək ehtimalı daha yüksəkdir[3]. Məlumatlar və digər sübutlar göstərir ki, xüsusilə əlilliyi olan şəxslərin yaş, cins, etnik mənsubiyyət və yaşayış yeri kimi amillərin bu bərabərsizliyə təsir edir.

5. Dəyişən iqtisadi və əmək bazarı şərtləri əmək hüququnun təmin edilməsi üçün yeni çağırışlar və imkanlar yaradır. Yeni texnologiyalar, o cümlədən süni intellekt və rəqəmsal əməyə keçid, yeni maneələr və ya ayrı-seçkilik formaları yarada, habelə işə və yeni məşğulluq formalarına yeni vasitələr təklif edə bilər. Yaşıl iqtisadiyyata keçid və ya böhranlara cavab kimi iqtisadi transformasiyalar insanları kənarlaşdırma təhlükəsi ilə yanaşı, əmək bazarına daxil olmaq üçün imkanlar yaradır[4].

6. Konvensiyanın 27-ci maddəsi əmək hüququ çərçivəsində bir-birindən asılı və bir-biri ilə əlaqəli bir sıra hüquqları, o cümlədən 27-ci maddənin 1-ci hissəsinin (b) bəndində əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər ədalətli və əlverişli əmək şəraiti, o cümlədən bərabər şərait və eyni dəyərli əməyə görə bərabər mükafatlandırılma, təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti, o cümlədən qısnama hallarından müdafiə və 27-ci maddənin 1-ci hissəsinin (c) bəndində əlilliyi olan şəxslərin əmək və həmkarlar təşkilatı ilə bağlı hüquqlarını digər şəxslərlə bərabər həyata keçirə bilməsinin təmin edilməsini özündə birləşdirir[5].

---

[2] A/HRC/43/41, 9-cü bənd.

[3] Əlillik və İnkişaf Hesabatı2018: Əlilliyi olan şəxslər üçün, onlarla və onlar tərəfindən Dayanıqlı İnkişaf Məqsədlərinin həyata keçirilməsi (Birləşmiş Millətlər Təşkilatının nəşri, 2019), səh. 155–158.

[4] Baxın: Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (İLO) Qlobal Biznes və Əlillik Şəbəkəsi və Fundación ONCE, "Əlilliyi olan şəxsləri gələcək əməyə daxil etmək", 21 noyabr 2019.

[5] Maddə 27 (1), ön söz, və (1) (b) və (c) birbaşa olaraq İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Beynəlxalq Paktdakı üç qarşılıqlı bağlı maddəyə – yəni maddələr 6, 7 və 8-ə aid edilir. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitə maddələr 6 və 7 ilə bağlı ümumi şərhlər vermişdir.

Hazırkı ümumi şərhin məqsədi həmin maddədə sadalanan əmək hüququ ilə bağlı tədbirlərin qarşılıqlı asılılığını, əmək və məşğulluq hüququnun və Konvensiyanın digər maddələrinin müddəaları ilə qarşılıqlı əlaqəsini nəzərə alaraq, 27-ci maddə üzrə iştirakçı dövlətlərin öhdəliklərinin hərtərəfli icmalını təmin etməkdir.

II. Əlilliyin insan hüquqlarına əsaslanan modeli

7. Komitə ardıcıl olaraq, iştirakçı dövlətlərin qanunvericilik və siyasətlərinin Konvensiya ilə uyğun olmayan, xeyriyyəçilik və ya tibbi modellər vasitəsilə əlilliyə qarşı ableizm yanaşmanı əks etdirməsindən narahatlığını ifadə etmişdir[6]. Həmin modellərə əsasən, əlilliyi olan şəxslər hüququn subyekti və hüquq sahibi kimi qəbul edilmir, əksinə, bu onların əlilliyinə görə“ azaldılır”[7]. Ayrı-seçkilik və ya fərqli rəftar və əlilliyi olan şəxslərin kənarlaşdırılması, əlillin tibbi model yanaşması qanuniləşdirilmiş norma kimi qəbul edilir. Bu cür yanaşmalar iştirakçı dövlətlərə davamlı maneələri, xüsusən əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə işləməsinə mane olan əlilliyə dair stereotipləri aradan qaldırmağa mane olur.

8. Konvensiyadakı hüquqları həyata keçirmək üçün iştirakçı dövlətlər əlilliyin insan hüquqlarına əsaslana modelini tətbiq etməlidirlər. Bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinə dair 6 saylı (2018) ümumi şərhində Komitə əlilliyin insan hüquqları modelini əsasən əlilliyin sosial model olduğu, əlilliyin insan müxtəlifliyinin dəyərli komponenti olduğu və insan ləyaqətinin alçaldılması, insan hüquqlarının inkarı və ya məhdudlaşdırılması üçün qanuni əsas kimi qəbul edilməməlidir. Əlillik şəxsiyyətin bir çox digər komponentlərindən biri kimi qəbul edilir, yəni qanunlar və siyasətlər əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyini nəzərə almalıdır. İnsan hüquqları bir-birindən asılı, bir-biri ilə əlaqəli və bölünməz hüquq kimi tanınır.

III. Normativ məzmun

9. Əmək hüququ əsas insan hüquq və ləyaqətinin mühüm tərkib hissəsidir. Ümumdünya İnsan Hüquqları Bəyannaməsində əmək hüququ 23-cü maddədə təsbit olunur. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktdan başqa, Mülki və Siyasi Hüquqlar haqqında Beynəlxalq Paktın 8-ci maddənin (1), (2) və (3) (a) bəndlərində, İrqi ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv edilməsi haqqında Beynəlxalq Konvensiyanın 5-ci maddənin (e) (i) və (ii) bəndlərində, Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında Konvensiyanın 11-ci maddəsi, Uşaq Hüquqları haqqında Konvensiyanın 32-ci maddəsi və Bütün Əməkçi Miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının müdafiəsi haqqında Beynəlxalq Konvensiyanın 25, 26, 40, 52 və 54-cü maddələrində əhatə olunur. Eyni zamanda, Baş Assambleya 11 dekabr 1969-cu il tarixli 2542 (XXIV) saylı qətnaməsində Sosial Tərəqqi və İnkişaf haqqında Bəyannamədə (maddə 6) əmək hüququnu təsbit etmişdir.

---

[6]Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 6 saylı ümumi şərhi (2018), 2-ci bənd.
[7]Yuxarıda göstərilən mənbə, 8-ci bənd

10. Bir sıra regional sənədlər də əmək hüququnu qeyd olunur, o cümlədən 1961-ci il Avropa Sosial Xartiyası (II hissə, 1-10-cu maddələr) və 1996-cı il (Yenidən işlənmiş) Avropa Sosial Xartiyası (II hissə, 1-10-cu maddələr), Afrika İnsan və Xalqların Hüquqları haqqında Xartiya (maddə 15) və insan hüquqları haqqında" Amerika Konvensiyasının Əlavə Protokolu, Sosial və mədəni hüquqlar (6-8-ci maddələr) – və əmək hüququna hörmət iştirakçı dövlətlərə tam məşğulluğun təmin edilməsinə yönəlmiş tədbirlər həyata keçirmək öhdəliyini təsdiq edir.

11. Beynəlxalq Əmək Təşkilatı (BƏT) əmək hüquqları ilə bağlı bir sıra əsas konvensiyalar müəyyən etmişdir[8]. Əhatə olunan mövzular iş yerində fundamental prinsiplər və hüquqlar hesab olunur, bura birləşmək azadlığı və kollektiv danışıqlar hüququnun effektiv şəkildə tanınması, məcburi əməyin bütün formalarının aradan qaldırılması, uşaq əməyinin effektiv şəkildə ləğvi, məşğulluq və peşə ilə bağlı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması daxildir.

A. Digərləri ilə bərabər şəkildə əmək hüququ, o cümlədən açıq, inklüziv və əlverişli şəraitdə əlilliyi olan şəxsin sərbəst seçdiyi və ya razılıq verdiyi işlə təmin olunmaq hüququ (maddə 27 (1))

12. Konvensiyanın 27-ci maddəsinin 1-ci bəndinə əsasən, iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə əmək hüququnu, o cümlədən əmək bazarında olan şəxsin sərbəst seçdiyi və ya razılıq verdiyi işlə təmin olunmaq hüququnu tanıyır və bu açıq, inklüziv və əlilliyi olan şəxslər üçün müyəssər iş mühiti deməkdir. Bu konsepsiya İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Komitəsinin sənədlərində öz əksini tapır, burada Komitə əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluğu ilə əlaqədar bərabərlik prinsipinə istinad edir: qeyd edilir ki, hər bir şəxsin sərbəst seçdiyi və ya razılıq verdiyi işlə təmin olunmaq hüququ ayrı-ayrı müəssisələrdə yeganə işdə işləmək olduğu hallarda həyata keçirilmir və eyni zamanda qeyd edilir ki, əlilliyi olan şəxslər ixtisaslaşdırılmış iş yerlərində seqreqasiyaya[9] məruz qalmamalıdırlar[10]. Əlilliyi olan şəxslər üçün ayrılımış xüsüsi iş yerləri əmək hüquqlarını aydın şəkildə müəyyən edən 27-ci maddənin 1-ci bəndinə ziddir.

13. Əldə edilmiş bəzi irəliləyişlərə baxmayaraq, açıq əmək bazarına çıxışın olmaması və seqreqasiya əlilliyi olan şəxslər üçün ən böyük problem olaraq qalır. Ağlabatan uyğunlaşmanın təmin edilməməsi, müyəssər olmayan iş yerləri və təqib kimi ayrı-seçkilik halları açıq əmək bazarında və istehsalat mühitində məşğulluq üçün əlavə maneələr yaradır, əlilliyə əsaslanan təcrid olunmuş iş yerində işləmək üçün yanlış seçimə gətirib çıxarır. BƏT-in 1964-cü il tarixli Məşğulluq Siyasəti Konvensiyası (№ 122) iştirakçı dövlətlərin tam məşğulluq üçün şərait yaratmaq öhdəliyini məcburi əməyin aradan qaldırılması öhdəliyi ilə əlaqələndirən “tam, məhsuldar və sərbəst seçilmiş məşğulluğa” istinad edir.

---

[8]Baxın:https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventionsand-recommendations/lang--en/index.htm.

[9] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 5 saylı ümumi şərh (1994), 21-ci bənd.

[10] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 23 saylı ümumi şərhi, bənd 47 (c)

14. Komitə qeyd edir ki, ixtisaslaşdırılmış müəssisələrdə iş kimi təcrid olunmuş məşğulluq aşağıdakı elementlərin ən azı biri ilə xarakterizə olunan müxtəlif təcrübələri ehtiva edir:

(a) əlilliyi olan şəxslər təcrid olunur və açıq, inklüziv və əlçatan məşğulluqdan kənarlaşdırılır;

(b) məşğulluq əlilliyi olan şəxslərin yerinə yetirə bildiyi müəyyən xüsusi peşələr ətrafında qurulur;

(c) əlilliyin tibbi və reabilitasiya yanaşmalarına diqqət yetirilir;

(d) açıq əmək bazarına keçidi təşviq etmək üçün effektiv tədbirlər mövcud deyildir;

(e) əlilliyi olan şəxslər bərabər layiqli işə görə bərabər əmək haqqı almırlar;

(f) əlilliyi olan şəxslərə digərləri ilə bərabər əmək haqqı verilmir;

(g) əlilliyi olan şəxslərin ümumiyyətlə qanuni əmək müqaviləsi yoxdur və buna görə də sosial təminat proqramları ilə əhatə olunmur.

15. Əlilliyi olan şəxslər üçün xüsusi məşğulluq, məsələn, onlar üçün ayrılmış iş yerlərində işləmək hüququnun mütərəqqi həyata keçirilməsi kimi qəbul edilməməlidir, bu da yalnız sərbəst şəkildə seçilən və ya qəbul edilən, açıq və inklüziv əmək bazarında həyata keçirilən məşğulluqda özünü göstərir. Əlilliyi olan şəxslərin idarə etdiyi və rəhbərlik etdiyi, o cümlədən birgə mülkiyyətində olan və demokratik şəkildə iradə edilən müəssisələrdə digərləri ilə bərabər şəkildə ədalətli və əlverişli iş şəraiti təmin edildikdə xüsusi məşğulluq hesab edilmir.

B. Əlilliyə görə ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsi (maddə 27 (1) (a))

16. Ayrı-seçkiliyə yol verməmək və bərabərlik 27-ci maddənin əsas öhdəlikləridir, biznes sektoru[11] kimi üçüncü tərəfin fəaliyyətlərinə şamil edilir və işə qəbul, məşğulluq, işin qorunması, təlim proqramları, xidməti vəzifədə irəliləmə, təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti də daxil olmaqla məşğulluq növləri ilə bağlı bütün məsələlərə münasibətdə tətbiq edilir, Komitə öz qərarlarında qeyd etmişdir ki, Konvensiyaya əsasən de-fakto bərabərliyə nail olmaq üçün iştirakçı dövlətlər əmək və məşğulluqla bağlı əlilliyə görə heç bir ayrı-seçkiliyin edilməməsini təmin etməlidirlər[12]. Beynəlxalq insan hüquqları təcrübəsi ayrı-ayrılıqda və ya eyni vaxtda baş verə bilən birbaşa və dolayı ayrı-seçkilik, ağlabatan uyğunlaşmadan imtina edilməsi, təqib və təşkilatlar tərəfindən edilən ayrı-seçkilik kimi bir sıra formalarını müəyyən edir.

---

[11] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin24 saylı ümumi şərhi bənd 7

[12] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 6 saylı ümumi şərhi (2018), 67-ci bənd

17. Birbaşa ayrı-seçkilik əlilliyi olan şəxslərə onların əlilliyi ilə bağlı hər hansı səbəbdən xoşagəlməz münasibət göstərildikdə baş verir. Nümunə olaraq, dövlət sektorundakı işəgötürən əlilliyi olan şəxsin işin öhdəsindən gələ bilməyəcəyi ehtimal edərək onu işə götürmür[13].

18. Dolayı ayrı-seçkilik neytral görünən, lakin əlilliyi olan şəxslərə mənfi təsir göstərən qanunların, siyasətlərin və ya təcrübələrin tətbiqinə aiddir. Bu, əlilliyi olan şəxslər digərlərinə təklif olunan imkandan yararlana bilmədikləri zaman baş verir, çünki bu zaman onların vəziyyətini nəzərə almır. Məsələn, iş müsahibəsi üçün ictimai binaya girməyin yeganə yolu pilləkənlərdirsə, təkərli oturacaq istifadə edən namizədlər binaya daxil ola bilmədiklərinə görə qeyri-bərabər vəziyyətə salınırlar[14]. Dolayı ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsində nəzərdə tutulan bütün hallarda universal dizayn vasitəsilə müyəssərliyi təmin etmək üçün davamlı öhdəlikdir.

19. Ağlabatan uyğunlaşdırmadan imtina edilməsi zəruri və uyğun dəyişikliklər, düzəlişlər və dəstək (qeyri-mütənasib və əsassız yük yaratmadan) həyata keçirilmədikdə baş verir. Ağlabatan uyğunlaşdırma insan hüququndan və əsas azadlıqdan bərabər istifadəni və həyata keçirilməsini təmin etmək üçün lazım olan dəyişikliklər, düzəlişlər və dəstək deməkdir[15]. Məsələn, görmə qabiliyyəti məhdud dövlət sektoru əməkdaşı üçün kompüter ekranında mətni böyüdən proqramı kimi ayrılmış tapşırıqları yerinə yetirmək üçün müvafiq avadanlıqla təmin olunmadıqda ağlabatan uyğunlaşmadan imtina deməkdir[16]. Ağlabatan uyğunlaşdırmanın digər nümunələrinə məlumatı əlilliyi olan şəxs üçün müyəssər etmək, avadanlığın dəyişdirilməsi, evdən işləməyə imkan yaratmaq, görüşlərdə tərcüməçinin təmin edilməsi, işin yenidən təşkili və vaxtının dəyişdirilməsi və ya yardımçı heyətin təmin edilməsi daxildir. Ağlabatan uyğunlaşdırmanın tətbiqi zamanı dəyişikliklər şəxslə müzakirə edilməlidir. Ağlabatan uyğunlaşdırmanın təmin edilməsi öhdəliyi müraciətin alındığı və ya ehtiyacın aşkar edildiyi andan tətbiq edilir[17]. Komitə vurğulayır ki, ağlabatan uyğunlaşdırmanı təmin etmək vəzifəsi dolayı ayrı-seçkiliyin qadağan edilməsindən irəli gələn və Konvensiyanın 4 və 9-cu maddələrində təsbit edilən müyəssərliyin təmin etmək vəzifəsindən fərqlidir. Hər iki vəzifə müyəssərliyin təmin etməyə yönəldilsə də, universal dizayn və ya köməkçi texnologiyalar vasitəsilə müyəssərliyin təmin etmək vəzifəsi, əlilliyi olan müəyyən bir şəxsin ehtiyaclarından asılı olmayaraq sistemlərə və proseslərdə müyəssərliyin yaradılmasını, məsələn, digərləri ilə bərabər səviyyədə binaya girişin olmasını nəzərdə tutur[18]. Digər tərəfdən, ağlabatan uyğunlaşdırmanın təmin edilməsi vəzifəsi əlilliyi olan şəxsin öz hüquqlarından istifadə etməsi üçün müyəssər olmayan vəziyyətlərdə və ya mühitlərdə əlçatanlığın tələb etdiyi andan tətbiq edilir[19].

---

[13] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 18 (a).
[14] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 18 (b).
[15] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 18 (c).
[16] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 23.
[17] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 24 (b).
[18] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 24 (a).
[19] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 24 (b).

20. Əlilliyə və ya digər qadağan olunmuş səbələrə əsaslanan arzuolunmaz davranış şəxsin ləyaqətini pozmaq və qorxuducu, düşmənçilik, alçaldıcı və ya təhqiredici mühit yaratmaq və təqib ayrı-seçkilik forması hesab olunur[20]. BƏT-in 2019-cu il Zorakılığın və təcavüzün aradan qaldırılması haqqında Konvensiyasına (№ 190) uyğun olaraq, iş dünyasında "zorakılıq və təqib" termini bir sıra qəbuledilməz davranış formalarına və praktikaya və ya onlara qarşı təhdidlərə aiddir: məqsədli, təsirli və ya fiziki, psixoloji, cinsi və ya iqtisadi zərərlə, o cümlədən gender əsaslı təcrid olunmuş və ya təkrarlanan zorakılıq və təqiblər.

21. Təşkilat tərəfindən ayrı-seçkilik, əlilliyi olan şəxslərin ailə üzvləri və ya onlarla əlaqəsi olan şəxslərə əlilliyi olan şəxsin həyatına birbaşa və ya dolayı təsir göstərən iş yerində ayrı-seçkiliyə məruz qaldığı zaman baş verir[21].

22. Əlilliyi olan şəxslər çox vaxt qeyri-mütənasib şəkildə çoxsaylı və kəsişən ayrı-seçkiliyə məruz qalırlar. Əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyini nəzərə alsaq, onlar əmək hüquqlarını həyata keçirərkən eyni maneələrlə qarşılaşmır və iş həyatları boyu eyni yolları getmirlər. Çoxsaylı ayrı-seçkilik şəxs iki və ya daha çox əsaslara görə ayrı-seçkiliyə məruz qaldıqda baş verir ki, bu da ayrı-seçkiliyin ağırlaşmasına səbəb olur və çarpaz ayrı-seçkiliyi bir neçə əsasın bir-biri ilə ayrılmaz hala gəldiyi zaman baş verir[22]. Çoxsaylı və çarpaz ayrı-seçkilik anlayışları, ayrı-seçkiliyi homogen qrupun üzvləri kimi deyil, daha çox şəxsiyyət, status və müxtəlif təbəqələrdən fərdlər kimi yaşamalarını əks etdirir. Müxtəlif təbəqələrə yaş, irq, yerli, milli və ya sosial mənşə, qaçqın, miqrant və ya sığınacaq axtaran, siyasi və ya digər əqidə, din, cinsi, və gender kimliyi daxildir.

23. Bu anlayışlar ayrı-seçkiliyin çoxsaylı və kəsişən formalarına məruz qalan və buna görə də daha çox bərabərsizlik yaşayan insanların gündəlik həyatını və reallığı əks etdirir[23]. Komitə çoxsaylı və kəsişən ayrı-seçkiliyin müxtəlif vəziyyətlərini araşdırmışdır. Məsələn, əlilliyi olan qadınlar və cinsi azlıqlara mənsub əlilliyi olan şəxslər əmək şəraitində və iş münasibətlərində gender və əlilliklə bağlı maneələrlər üzləşirlər, o cümlədən işləmək imkanlarını məhdudlaşdıran, onların bərabər əmək haqqı hüququna təsir edən çoxsaylı ayrı-seçkiliyin təsirləri iş yerində zorakılıq və təqib riskini artırır. Eynilə, əlillik və yaşa bağlı ayrı-seçkilik qarşılıqlı təsir göstərir, belə ki, əlilliyi olan gənclər və yaşlı insanlar əmək hüququnu həyata keçirmək üçün əhəmiyyətli dərəcədə fərqli çətinliklərlə üzləşə bilərlər.

C. Digərləri ilə bərabər səviyyədə ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ (maddə 27 (1) (b))

24. 27-ci maddənin 1-ci hisəsinin "b" bəndi əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər şəkildə ədalətli və əlverişli əmək şəraitinə malik hüquqlarının müdafiəsinə əsaslanır, o cümlədən:

(a) Bərabər dəyərli iş üçün bərabər imkanlar və bərabər mükafat;

(b) Təhlükəsiz və sağlam iş şəraiti, o cümlədən qısnama hallarından müdafiə;

---

[20] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 18 (d).
[21] Baxın: Məsələn, Bellini və başqaları İtaliya əleyhinə məhkəm işi (CRPD/C/27/D/51/2018).
[22] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin3 saylı ümumi şərhi (2016), bənd 4 (c).
[23] Yuxarıda göstərilən mənbə bənd 16.

(c) Şikayətlərin baxılması prosedurları.

25. Əlilliyi olan şəxslərin ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ onların sərbəst şəkildə seçdikləri və ya qəbul etdikləri işlə təmin edilməsi hüququnun nəticəsidir. Bu, Konvensiyada təsbit olunmuş digər hüquqların, xüsusilə həmkarlar ittifaqı ilə bağlı hüquqlarının mühüm tərkib hissəsidir (maddə 27, bənd 1 (c)); ondan istifadə həm Konvensiyada təsbit olunmuş digər hüquqlardan istifadə üçün ilkin şərtdir, həm də bu hüquqların (qənaətbəxş həyat səviyyəsi və sosial müdafiə - maddə 28) həyata keçirilməsinin nəticəsidir[24].

26. Ədalətli və əlverişli iş şəraiti hüququ əlillik, cins, yaş, mədəni və dil mənsubiyyəti və ya miqrant statusundan, formal və ya qeyri-formal sektorlarda, şəxsi işlərində işləmələrindən asılı olmayaraq, bütün hallarda, o cümlədən kənd təsərrüfatı sektorunda və ya kənd və ucqar ərazilərdə işləyən əlilliyi olan bütün işçilərin hüququdur[25]. Bundan əlavə, bu hüquq şəraitdən asılı olmayaraq, şəxsin əlilliyinə əsaslanaraq minimum əmək haqqından aşağı əmək haqqının ödənilməsinə haqq qazandırmağı qadağan edir.

27. Əlilliyi olan şəxslər üçün ədalətli və əlverişli iş şəraitinə digər işçilərin pensiya təminatı, xəstəlik, uzunmüddətli xidmət və analıq məzuniyyəti, vəzifədə yüksəlmə, istirahət, asudə vaxt və ödənişli məziyyət kimi imtiyazlar daxildir[26].

28. Əlilliyi olan işçilər eyni və ya oxşar işi yerinə yetirərkən digər işçilərlə bərabər əmək haqqı almaq hüququna malikdirlər. Bundan əlavə, onların əməyi tamamilə fərqli amma eyni dəyərə malik olsa onların mükafatı da eyni olmalıdır. İştirakçı dövlətlər təcrid olunmuş məşğulluğun aradan qaldırılması prosesində olan müəssisələrin bərabər dəyərli iş üçün bərabər mükafat ödənilməsindən imtina etməməsini təmin etməlidirlər.

29. Təhlükəsiz və sağlam istehsalat mühiti hüququna əlilliyi olan işçiləri əhatə edən əhatə edən ardıcıl milli əməyin mühafizəsi siyasətinin tətbiqini tələb edir. Belə siyasətin məqsədi istehsalat zamanı və ya onunla bağlı baş verən qəzaların və xəsarətlərin qarşısını almaqdır. Siyasət bütün işçilərin, o cümlədən əlilliyi olan şəxslərin, həmçinin qısa və ya uzunmüddətli müqavilələri olan, yarım-ştat işləyən, təhsil alan, şəxsi işində işləyən, əməkçi miqrant və ya qeyri-formal sektorda işləyənlərin müdafiəsini əhatə etməlidir. Əlilliyi olan şəxslərin təşkilatları milli siyasətlərin ayrı-seçkiliyə imkan verməməsini təmin etmək üçün milli siyasətin formalaşdırılmasında, həyata keçirilməsində və nəzərdən keçirilməsində iştirak etməlidir.

30. Komitənin öz qərarlarında qeyd etdiyi kimi, əmək və məşğulluqla bağlı təqiblərdən qorunma bütün məşğulluq dövrü şamil edildiyini və ayrı-seçkiliyə xüsusi diqqət yetirən müfəssəl qanunvericiliyin qəbulu və icrası vasitəsilə effektiv müdafiə vasitələri tələb edir[27]. Qanunvericilik mülki, inzibati və cinayət proseslərində ayrı-seçkiliklə bağlı müvafiq və effektiv hüquqi müdafiə vasitələri və sanksiyalarla müşayiət olunmalıdır. Fərdi müdafiə vasitələri gələcəkdə pozuntuların qarşısını almaq üçün iş yerində effektiv dəyişikliklərlə müşayiət olunmalıdır.

---

[24] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 23 saylı ümumi şərhi (2016), bənd 47 (c).
[25] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 5.
[26] Əlavə məlumat üçün baxın: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 23 saylı ümumi şərhi (2016).
[27] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 6 saylı ümumi şərhi (2018), bənd 22.

D. Əmək və həmkarlar ittifaqı ilə bağlı hüquqları (maddə 27 (1) (c))

31. Həmkarlar ittifaqı ilə bağlı hüquqlar, birləşmək azadlığı və tətil hüququ ədalətli və əlverişli iş şəraitinin tətbiqi, saxlanması və müdafiəsi üçün mühüm vasitədir. Həmkarlar ittifaqları əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə tam və hərtərəfli iştirakını qəbul etməli, təmin etməli və dəstəkləməlidirlər. Həmkarlar ittifaqları əlilliyi olan şəxslərin, o cümlədən hələ də ayrı-ayrılıqda əmək fəaliyyəti ilə məşğul olan əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququnun müdafiəsində mühüm rol oynamalıdır. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərə və digər təcrid olunmuş qruplara əmək hüquqlarını həyata keçirməkdə köməklik göstərən insan hüquqları müdafiəçilərinin və vətəndaş cəmiyyətinin digər üzvlərinin, xüsusən də həmkarlar ittifaqlarının əməyinə hörmət etmək və onları qorumaq öhdəliyi daşıyır[28].

32. Əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqi prioritetlərin müəyyən edilməsində, qərarların qəbul edilməsi, planlaşdırılması, həyata keçirilməsi və strategiyaların qiymətləndirilməsi əlilliyi olan işçilərin hüquqlarını qoruyan və təşviq edən həmkarlar ittifaqları və digər nümayəndəlik birliklərinin səmərəli iştirakını tələb edir.

33. Ümumi əmək qanunları və məcəllələri əlilliklə bağlı ayrı-seçkiliyi açıq şəkildə qadağan etməli və həmkarlar ittifaqı işçilərinin, işəgötürənlərin və əmək bazarı institutlarının əmək və məşğulluq kontekstində əlilliyi olan şəxslərin bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi məsələlərindən tam xəbərdar olmasını təmin etmək məsuliyyətini özündə ehtiva etməlidir.

34. Kollektiv müvaqilələrdə əlillik görə ayrı-seçkilik qadağan etməlidir. İş şəraitini müəyyən edərkən bu müqavilələr işçilərin ağlabatan uyğunlaşdırma tələbi ilə bağlı mexanizmi də nəzərdə tutulmalıdır.

E. Ümumi texniki və peşəyönümlü proqramlara, yerləşdirmə xidmətləri və təlimlərə çıxış (maddə 27 (1) (d))

35. Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnun həyata keçirilməsi üçün digərləri ilə bərabər səviyyədə ümumi texniki və peşə yönümlü, təlim və işə yerləşdirmə xidmətlərindən həm dövlət, həm də özəl müəssisələrində ayrı-seçkiliyə yol verilmədən, istifadə imkanı vardır[29]. Əlilliyi olan şəxslərin bütün əhaliyə təqdim olunan xidmətlərdən istifadəsi və xidmətlərin göstərilməsində ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi onların açıq əmək bazarına və peşə təhsili xidmətlərinə çıxışına kömək edir[30]. Bu cür xidmətlər işlə təminatı, istehsalat zamanı və ya vəzifələrə keçid üçün uyğun ola bilər.

---

[28] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 18 saylı ümumi şərhi (2005), bənd 51.

[29] Baxın: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Beynəlxalq Paktın 6-cı maddəsinə və İLO-nun Peşə Reabilitasiyası və İşlə təminatı (Əlilliyi olan şəxslər) Konvensiyası, 1983 (№ 159)

[30] Baxın: CRPD/C/2/3, əlavə sənədi

İştirakçı dövlətlər bacarıqların və nailiyyətlərin digərləri ilə bərabər səviyyədə qiymətləndirilməsi, əlilliyi olan şəxslərin peşə təhsilinin qanunvericiliyə açıq şəkildə daxil edilməsi, peşə hazırlığını tənzimləyən ümumi siyasətlərdə əlilliyi olan şəxslərə açıq-aydın istinadların təmin edilməsi, binaların, məlumat və materialların müyəssərliyi, əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə peşə hazırlığının təmin edilməsi və ağlabatan uyğunlaşdırmanın maliyyələşdirilməsi üçün tədbirlər görməlidirlər. Texniki və peşə hazırlığı, təlim və digər xidmətlər müyəssər və əhatəli formatlarda, o cümlədən iştirak üçün maliyyə dəstəyi ilə təmin edilməlidir.

F. İşlə təminat və xidməti vəzifədə irəliləmə imkanlarının təşviqi (maddə 27(1)(e))

36. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin əməyin formasından asılı olmayaraq xidməti vəzifədə irəliləmə imkanlarına malik olmasını təmin etməlidir[31]. Karyera inkişaf imkanlarına bacarıqların artırılması, təlim, fasiləsiz təhsil və mentorluq proqramları daxildir.

37. Əlilliyi olan bütün işçilər ədalətli və şəffaf proseslər vasitəsilə digərləri ilə bərabər səviyyədə karyerada yüksəliş hüququna malikdirlər. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin, xüsusilə də əlilliyi olan qadınların karyera yüksəlişi yolunda üzləşdikləri birbaşa və dolayı maneələri araşdırmalıdır. 27-ci maddənin 1-ci hissəsinin "d" bəndində göstərilən peşə hazırlığı əlilliyi olan işçilərin karyera yüksəlişi üçün keçdiyi təlimləri əhatə edir. Kurslar müyəssər olmalıdır və işçilər ağlabatan uyğunlaşdırma ilə təmin edilməlidir.

G. Özünüməşğulluq, sahibkarlıq, kooperativlərin inkişafı imkanlarının təşviqi (Maddə 27 (1) (f))

38. Əlilliyi olan şəxslərin sərbəst iş seçmək, o cümlədən fərdi məşğulluq, öz biznesini qurmaq və ya kooperativdə işləmək hüququ vardır. İştirakçı dövlətlər qeyri-formal iqtisadiyyatda əlilliyi olan şəxsləri qorumaq və dəstəkləmək, onların formal iqtisadiyyata keçidini təşviq etmək və sürətləndirmək, iş yerlərinin formal iqtisadiyyatdan qeyri-formal iqtisadiyyata keçirilməsinin qarşısını almaq üçün məqsədyönlü tədbirlər görməlidirlər[32].

39. Sərbəst seçilmiş iş imkanlarının təşviqi sahibkarlıq, mikro, kiçik və orta müəssisələr və digər biznes modelləri və kooperativlər kimi iqtisadi vahidlər haqqında müyəssər məlumat tələb edir[33]. Biznes xidmətləri, bazarlar, infrastruktur və texnologiya, sağlamlıq və təhlükəsizlik, maliyyə xidmətləri, mentorluq və şəbəkələşməyə ayrı-seçkilik olmadan çıxış da nəzərə alınmalıdır. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin maraqlarını nəzərə alan, hökumətin müxtəlif səviyyələrində koordinasiyanı və vergi orqanları və sosial təminat institutları kimi müvafiq orqanlar arasında əməkdaşlığı təmin edən hərtərəfli siyasət hazırlamalı və həyata keçirməlidir[34].

---

[31]Baxın: Belə dəstəyin səmərəli şəkildə təmin edilmədiyinə nümunə üçün Gröninger və başqaları Almaniya qarşı məhkəmə işi (CRPD/C/D/2/2010).

[32] Baxın: Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (ILO) Qeyri-formal İqtisadiyyatdan formal İqtisadiyyata Keçidə dair Tövsiyəsi, 2015 (№ 204)

[33] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 11 (g).

[34] Yuxarıda göstərilən mənbə, bənd 12.

H. Dövlət sektorunda iş (maddə 27 (1) (g))

40. 27-ci maddənin digər müddəaları dövlət və özəl sektora eyni dərəcədə şamil edilir. Bununla belə, işəgötürən iştirakçı dövlətdirsə, o, inklüzivliyə daha ciddi yanaşmalıdır. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin işə götürülməsi və vəzifəsində irəli çəkilməsi üçün obyektiv standartlar tətbiq etməli və əlilliyi olan işçilərin sayının artırılmasına səy göstərməlidir. Zəruri hallarda, dövlət sektorda məlumatlılığın artırılması, əlilliyi olan şəxslərin inklüzivliyi, işə götürülməsi, insan müxtəlifliyini təşviqi, əlilliyi olan şəxslərin həyat təcrübələrindən istifadə və dövlət sektorunda çalışan əlilliyi olan işçilərə dəstək göstərilməsi ilə bağlı konkret tədbirlər görülməlidir.

41. Əlilliyi olan şəxslərin dövlət sektorunda işə qəbulun stimullaşdırılması məqsədi Komitə iştirakçı dövlətlərə əlilliyi olan şəxslərin dövlət və özəl sektorda işlə təminin təşviqi üzrə fəaliyyətlərin, o cümlədən peşə proqramlarının məqsədyönlü maliyyələşdirilməsi kimi müsbət fəaliyyət tədbirlərini işləyib hazırlamağı və həyata keçirməyi tövsiyə etmişdir[35]. Digər tədbirlərə kvotaların - əlilliyi olan işçilərin işəgötürənin işçi qüvvəsinin müəyyən minimum faizini təşkil etməsi ilə bağlı tələblərin və ya hədəflərin müəyyən edilməsi daxildir. Eyni zamanda bura dövlət orqanları tərəfindən bu tədbirlərin həyata keçirilməsi barədə hər il hesabat vermək öhdəliyi ilə daxil edilməlidir.

I. Pozitiv fəaliyyət proqramları da daxil olmaqla özəl sektorda işə qəbulun stimullaşdırılması (maddə 27(1) (h))

42. Komitə dövlət sektorunda əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulunu artırmaq üçün iştirakçı dövlətlərə özəl sektora eyni dərəcədə tətbiq olunan strategiyaları tövsiyə etmişdir. Özəl sektorda əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulunu stimullaşdırılması üçün kvotalar kimi konkret pozitiv fəaliyyət tədbirləri zəruri ola bilər. Bununla belə, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqi üçün tək kvota kifayət etmir və əgər sistem şəxsin qabiliyyətindən çox əlilliyə diqqət yetirirsə, bu əlilliyi olan şəxsləri ruhdan sala bilər. Kvotalar həm də məxfilik məsəllərini gündəmə gətirir. Digər pozitiv tədbirlərə əlilliyi olan şəxslərin sahib olduğu və ya işlədiyi müəssisələrə üstünlük verən tenderlər kimi dövlət satınalma tədbirləri və əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqi üçün məqsədli maliyyələşdirmə, məsələn, iş şəraitinin dəyişdirilməsi, təhsilə bağlı dəstək, əmək haqqı fondu, vergi güzəştləri və subsidiyalar daxildir.

43. Təcrid olunmuş iş yerlərini təşviq edən və ya dəstəkləyən güzəştli satınalma siyasətləri Konvensiyaya uyğun gələn pozitiv fəaliyyət tədbirləri hesab olunmur. Konvensiyanın icrası üçün müsbət fəaliyyətə, o cümlədən aşağıdakılar daxildir:

(a) işəgötürənlərin əlilliyi olan şəxsləri müəyyən peşələr, ehtiyat işlər və ya xüsusi əmək bölmələrinin məhdudlaşdırmamasını təmin etməsi;

---

[35]Baxın Məsələn, CRPD/C/CAN/CO/1, bənd 48 (c); CRPD/C/GTM/CO/1, bənd 63; CRPD/C/JOR/CO/1, bənd 50 (c); və CRPD/C/URY/CO/1, bəndlər 57–58.

(b) işəgötürənlər tərəfindən əlilliyi olan şəxslərin yüksəliş və karyera imkanlarına çıxışının məhdudlaşdırılmamasını təmin etməsi;

(c) Təklif olunan işin “qondarma” işə, yəni əlilliyi olan şəxslərin işəgötürənlər tərəfindən işə götürüldüyü, lakin digərləri kimi bərbər şəkildə heç bir işlə məşğul olmadıqları və ya faydalı işlə məşğul olmadıqları vəziyyətlərin aradan qaldırılması üçün addımların atılması;

(d) bütün iş yerlərində əlillik, cins və yaş məsələlərinin nəzərə alınması.

44. İştirakçı dövlətlər pozitiv tədbirlər hazırlayarkən əlilliyi olan şəxslərin təşkilatları ilə yaxından məsləhətləşməlidirlər[36]. Özəl sektorlar iştirakçı dövlətlərin əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqinə dair hərtərəfli yanaşmasının bir hissəsi olduğu halda bu tədbirlər daha səmərəli olur.

J. İş yerində ağlabatan uyğunlaşdırmanın təmin edilməsi (maddə 27 (1) (i))

45. Ağlabatan uyğunlaşdırmanı təmin edilməsi müyəssərliyin təmin edilməsindən fərqlidir. Ağlabatan uyğunlaşdırma əlilliyi olan şəxslərə tələblərinə uyğun vəzifələrinin digərləri ilə bərabər səviyyədə yerinə yetirməsinə imkanı verən fərdi dəyişikliklərin, düzəlişlərin və dəstəyin təmin edilməsini nəzərdə tutur. İştirakçı dövlətlər dövlət və özəl sektorda işəgötürənlərə texniki və maliyyə yardımı göstərən tədbirlər və proqramlar vasitəsilə ağlabatan uyğunlaşdırmanı təmin etməlidirlər. Buna baxmayaraq, müyəssərliklə bağlı öhdəliyin bir hissəsi kimi, dövlət və özəl sektorda ağlabatan uyğunlaşdırma ilə bağlı müraciətlərin təmini üçün işəgötürənlər tərəfindən aydın, əlçatan və tez prosedurlar təmin etməlidirlər. Fərdi və ya işəgötürən tərəfindən əlilliyi olan şəxsin inkluzivliyi ilə bağlı maneələr müəyyən edildikdə, işəgötürən aşağıdakı tədbirləri görməlidir, əks halda ağlabatan uyğunlaşdırmanın təmin edilməsindən imtina deməkdir:

(a) İşəgötürən maneəni aradan qaldırmaq və ya qarşısını almaq üçün potensial həll yollarını, o cümlədən fərdin üstünlük verdiyi həll yolunu müəyyən etmək üçün fərdlə birgə işləyir;

(b) İşəgötürən, həddindən artıq yük yaratmadığı halda, fərdin üstünlük verdiyi həll yolunu həyata keçirir, bu halda işəgötürən əsasız və ya qeyri-münasib yük yaratmayan digər müəyyən edilmiş və üstünlük verilən həll yolu tətbiq edir.

K. Açıq əmək bazarında iş təcrübəsinin təşviqi (maddə 27 (1) (j))

46. Açıq əmək bazarında iş təcrübəsi keçməklə, davamlı təhsil proqramları, təqaüdlər və müəssisələr üçün maliyyə stimulları, stajlar və iş yerində digər təlim metodları ilə təşviq edilə bilər. İş təcrübəsi əlilliyi olan şəxslərin bacarıqlarını inkişaf etdirmək üçün əhəmiyyətli olmaqla yanaşı, istehsalat şəraitini dəyişdirmək və işəgötürənlər arasında əlaqə və razılaşmalar qurmaq imkanı verir.

---

[36] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 6 saylı ümumi şərhi (2018), bənd 29.

47. Əlilliyi olan şəxslər əmək təhlükəsizliyinə və karyera perspektivlərinə mənfi təsir göstərən ödənişsiz stajlardan, təlim və könüllülük proqramlarından qeyri-adekvat istifadə riskinə daha çox məruz qalırlar. Bu baxımdan əlilliyi olan gənclər xüsusilə həssasdırlar. İştirakçı dövlətlər bu cür proqramlar çərçivəsində əlilliyi olan şəxslərin vəziyyətini aydın şəkildə tənzimləməli və onlara nəzarət etməlidir.

L. Əmək və peşə reabilitasiyasını, iş yerlərinin qorunmasının və işə qaytarılma proqramlarının təşviqi (maddə 27 (1) (k))

48. Bütün işçilərin yenidən hazırlıq keçmək, bacarıqlarını inkişaf etdirmək və ya peşələrini dəyişmək ehtiyacı yarana bilər. Əlilliyi olan şəxslər üçün iş yerlərinin qorunması və işə qaytarılması proqramları işçi qüvvəsinin davamlı inkişafına yönəlimiş geniş tədbirlərin bir hissəsidir. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin əlilliyi müəyyən edildikdən və ya mövcud əlillik vəziyyətinin ağırlaşmasından sonra işdə saxlanılması və ya yeni vəzifələrə keçməsi üçün dəstək göstərilməsini təmin etməlidir[37].

49. Reabilitasiya tədbirlərinə gəldikdə, iştirakçı dövlətlər qəza və ya xəstəlik nəticəsində əlilliyi müəyyən edilmiş işçilərin və onların himayəsində olan şəxslərin müalicə xərcləri, gəlir itkisi və digər xərclər daxil olmaqla kompensasiya almasını və reabilitasiya xidmətləri ilə təmin etməlidirlər[38].

50. İşə qaytarılma proqramlarına işçinin eyni vəzifədə davam etməsinə, eyni müəssisədə fərqli vəzifəyə keçməsinə və ya digər müəssisədə vəzifəyə keçməsi daxildir. Bu cür proqramlar təcrid olunmuş iş yerlərini təşviq etmək üçün istifadə edilməməlidir.

M. Köləlik, icbari və məcburi əmək (maddə 27 (2))

51. Köləliyin icbari və məcburi əməyin qadağan edilməsi beynəlxalq insan hüquqlarının əsasını təşkil edir. Əlilliyi olan uşaqlar da daxil olmaqla əlilliyi olan şəxslər, təcrid olunmuş məşğulluq və məcburi əməyə cəlb etmə, qaçırılma qul kimi və ya asılı vəziyyətdə saxlanılması riski altındadırlar[39]. Bu cür hallar borc əsarəti, insan alveri, dilənçiliyə və cüzi və ya heç bir ödəniş olmadan dükanlarda, təsərrüfatlarda və ya ayrı işlərdə işləməyə gətirib çıxarır.

---

[37] Baxın: J.M. İspaniya qarşı məhkəmə işi (CRPD/C/23/D/37/2016) və V.F.C. İspaniya qarşı məhkəmə işi (CRPD/C/21/D/34/2015). Həmin məhkəmə işlərdə Komitə üzv Dövlətin Konvensiya üzrə öhdəliklərini yerinə yetirmədiyini müəyyən etmişdir.

[38] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 23 saylı ümumi şərhi (2016), bənd 29.

[39] CRPD/C/BOL/CO/1, bəndlər 41–42.

52. İştirakçı dövlətlər qul kimi və ya asılı vəziyyətdə saxlanılmanın, icbari və məcburi əməyin bütün hallarının qarşısını almaq və bununla bağlı bütün şübhəli halların qarşısını almaq üçün hərtərəfli tədbirlər görməlidirlər. Bu cür tədbirlər maarifləndirmə proqramlarını, məlumatlandırma kampaniyalarını, qanunvericilik tədbirlərini, şikayət prosedurlarını, sanksiyaları, araşdırma mexanizmlərini, zərərin bərpası və təzminat tədbirlərini əhatə etməlidir.

53. Konvensiyanın 27-ci maddəsinin 2-ci bəndinə uyğun olaraq öhdəliklərini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin məcbur edilmədən və öz razılığı ilə seçmə hüququna diqqət yetirməlidirlər. Seçim, iş şəraitinin səbəb ola biləcəyi zərər kontekstində başa düşülməlidir Bəzi hallarda mövcud iş şəraiti əlilliyi ilə bağlı şəxsin sağlamlığına və rifahına zərər verə bilər. Bu şəxslər öz iradələrinə zidd işi görməyə məcbur edilməməsi üçün ağlabatan uyğunlaşdırma vasitəsi ilə iş şəraitinin dəyişdirilməsi və sosial müdafiəsi və digər dəstək vasitələrinə ehtiyac duyurlar. Bundan başqa, əlilliyi olan şəxslər ayrı-seçkilik, bərabər əmək haqqı prinsipinə hörmət edilməməsi və digərləri ilə bərabər səviyyədə sərbəst şəkildə seçilən işlə məşğul olma imkanlarının məhdud olması səbəbindən zərər görürlər. Məcburiyyət riski, əlilliyi olan şəxslərin tez-tez daha çox sosial həssaslıqdan, real alternativlərin olmamasından və istismara səbəb olan asılılıq və ya qayğı münasibətlərinə məruz qalmasından irəli gəlir. Razılığın verilib-verilmədiyini müəyyən etmək üçün bu risk nəzərə alınmalıdır. Hətta razılıq verildiiyi halda belə, istismar və ya məcburiyyətin olmadığı yoxlanılmalıdır. Sadəcə razılıq verməsi şəxsin qul kimi asılı vəziyyətdə və insan alveri qurbanı olmadığını göstərə bilməz.

IV. İştirakçı dövlətlərin öhdəlikləri

A. Ümumi öhdəliklər

54. Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 2-ci bəndi iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlarla bağlı iştirakçı dövlətlərin mövcud resurslardan maksimum dərəcədə və lazım gəldikdə beynəlxalq əməkdaşlıq çərçivəsində tədbirlər görmələrini, bu hüquqların tam şəkildə həyata keçirilməsinə tədricən nail olmalarını tələb edir. Buna görə də iştirakçı dövlətlərin əsas ümumi öhdəliyi əmək hüququnun mütərəqqi şəkildə həyata keçirilməsini təmin etməkdir. Konvensiyanın iştirakçı dövlətdə qüvvəyə minməsindən sonra ağlabatan müddət ərzində bu məqsədə nail olmaq üçün düşünülmüş, konkret və məqsədyönlü tədbirlər görülməlidir[40]. Bu öhdəlik 4-cü (1-ci bənd), 5 və 27-ci maddələrinə əsasən əmək hüququ ilə bağlı iştirakçı dövlətlərin ayrı-seçkiliyə yol verilməməsinə təminat vermək üzrə bilavasitə öhdəliyə əlavədir.

[40] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 3 saylı ümumi şərhi (1990), bənd 2.

55. Bütün əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququ iştirakçı dövlətlərə üç növ və ya səviyyədə öhdəliklər qoyur: hörmət etmək, müdafiə və yerinə yetirmək. Öz növbəsində, yerinə yetirmək öhdəliyi asanlaşdırmaq, təmin etmək və təşviq etmək öhdəliklərini ehtiva edir[41]. Hörmət etmək öhdəliyi Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 1-ci hissəsinin (d) bəndində öz əksini tapmışdır və iştirakçı dövlət Konvensiyaya zidd olan hər hansı hərəkət və ya praktikadan çəkinməsi qeyd edilmişdir. Müdafiə öhdəliyi 4-cü maddənin 1-ci hissəsinin (c) və (e) bəndlərində öz əksini tapmışdır ki, burda iştirakçı dövlətin bütün siyasət və proqramlarda əlilliyi olan şəxslərin insan hüquqlarının müdafiəsini və təşviqini nəzərə alması göstərilir. Üçüncü şəxslər, o cümlədən özəl müəssisələr tərəfindən əlilliyə görə ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üçün bütün lazımi tədbirləri görülməlidir. Yerinə yetirmək öhdəliyi, 4-cü maddənin 1-ci hissəsinin (f) və (g) bəndlərində öz əksini tapmışdır və iştirakçı dövlət universal dizayn edilmiş mal və xidmətlərin və yeni köməkçi texnologiyaların tədqiqatını və inkişafını həyata keçirməli və ya təşviq etməlidir.

56. Əmək hüququ da daxil olmaqla, Konvensiyada göstərilmiş hüquqlarla bağlı reqressiv tədbirlərə yol verilmir. Əgər, bu tədbirlər görülərsə, iştirakçı dövlət bütün digər mümkün həll yollarını diqqətlə müəyyən etdikdən sonra bunu etdiyini və Konvensiyada nəzərdə tutulmuş bütün hüquqlar və mövcud resurslar[42] baxımından tam əsaslandırıldığını, eyni zamanda bunun əlilliyi olan şəxslərə qeyri-mütənasib təsir göstərməməsini sübut etməlidir.

57. Hörmət öhdəliyi iştirakçı dövlətlərdən əmək hüququnun həyata keçirilməsinə birbaşa və ya dolayısı yolla maneçilik törədilməsi, o cümlədən bütün əlilliyi olan şəxslərin layiqli əməyə bərabər çıxış hüququnun pozulması və ya ondan imtina edilməsinin qarşısının alınmasını, işəgötürənlərin əlilliyə görə minimum əmək haqqını ödəməkdən çəkinməyi və məcburi və ya icbari əməyin qadağan edilməsini tələb edir. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan qadınların və gənclərin ədalətli və əlverişli əmək bazarına çıxış hüququna hörmət etmək öhdəliyinə malikdirlər və bu məqsədlə çoxsaylı və kəsişən ayrı-seçkiliyə qarşı mübarizə aparmaq və bərabər karyerada irəliləmə imkanlarına və eyni iş üçün bərabər əmək haqqı ödənişinə nail olmaq üçün tədbirlər görməlidirlər. Əməyin "dəyəri" ilə bağlı iştirakçı dövlətlərin qiymətləndirməsi zamanı əlilliyi olan şəxslərin, o cümlədən cins və ya gender əlamətləri bağlı stereotiplərə yol verməməlidir, əks halda bu əlilliyi olan qadınlar tərəfindən yerinə yetirilən işlərin düzgün qiymətləndirilməməsinə gətirib çıxara bilər[43]. Bundan əlavə, iştirakçı dövlətlər qanun, siyasət və proqramlardakı əlilliyi "əmək qabiliyyətinin olmaması" ilə bağlı maneələri aradan qaldırmaq üçün dərhal tədbirlər görməlidirlər. Xüsusilə, əlilliyin qiymətləndirilməsi və ya bununla bağlı tədbirlər əmək hüququna əsaslanmamalı və ya bu hüququn məhdudlaşdırılmasına səbəb olmamalıdır.

---

[41] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin ümumi şərhlərində № 12 (1999) (bənd 15) və № 13 (1999) (bənd 46) qeyd etmişdir ki, yerinə yetirmə öhdəliyi həm dəstək vermə öhdəliyini, həm də təmin etmə öhdəliyini əhatə edir. Ümumi şərh № 14 (2000) (bənd 33) ilə isə, Ümumdünya Səhiyyə Təşkilatı və digər qurumların sağlamlığın təşviqindəki əhəmiyyətinə əsaslanaraq, yerinə yetirmə öhdəliyinə üçüncü bir öhdəlik – təşviq etmə öhdəliyi – əlavə edilmişdir. Konvensiyanın məqsədi, 1-ci maddəsinə əsasən, əlilliyi olan bütün şəxslərin bütün insan hüquq və əsas azadlıqlarını tam və bərabər şəkildə həyata keçirməsini təşviq etmək və onların ləyaqətinə hörmət göstərilməsini təmin etmək olduğundan, bu ümumi şərhdə təşviq etmə öhdəliyi yerinə yetirmə öhdəliyi daxilində göstərilmişdir.

[42] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin ümumi şərhlər № 3 (1990), bənd 9 və № 14 (2000), bənd 32.

[43] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 23 saylı ümumi şərh (2016), bənd 47 (a).

58. Müdafiə öhdəliyi iştirakçı dövlətlərdən əlillik əsasında ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq və 27-ci maddədə nəzərdə tutulmuş təminatların hər hansı birinin məhdudlaşdırılmasının qarşısını almaq üçün özəl ticarət müəssisələri, cəmiyyətləri və həmkarlar ittifaqları və digər qeyri-dövlət subyektləri tərəfindən bütün lazımi tədbirləri görməyi tələb edir[44]. Xüsusilə, iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxsləri ayrı-ayrılıqda və ya eyni vaxtda baş verə biləcək əmək və məşğulluqla bağlı ayrı-seçkiliyin əsas formalarından olan birbaşa və dolayı ayrı-seçkilik, assosiasiyalar tərəfindən edilən təqib və ayrı-seçkilikdən və ağlabatan uyğunlaşdırmadan imtinadan müdafiə etmək öhdəliyi vardır. Bundan əlavə, Komitə öz qərarlarında çoxsaylı və kəsişən ayrı-seçkiliklə[45] mübarizə üçün tədbirlər görməyi tövsiyə etmişdir, bunlara daxildir: çoxlu və kəsişən ayrı-seçkiliyi açıq şəkildə göstərən qanunların, siyasətlərin və proqramların qəbulu, eləcə də bu ayrı-seçkilik formaları ilə mübarizə də hüquqi müdafiə vasitələrini müəyyən etmək üçün şikayətlərə baxılmasını təmin edilməsi; əlilliyi olan qadın və qızların üzləşdiyi çarpaz ayrı-seçkiliyi[46] ilə mübarizəyə dair məlumatların toplanması üçün çərçivənin yaradılması; birdən çox əsas əsasında ayrı-seçkiliklə bağlı şikayətlərinə icazə verilməsi, qurbanlar üçün daha yüksək məbləğli kompensasiyaların müəyyən edilməsi və günahkarlar üçün daha sərt cəzaların təyin edilməsi[47]; çarpaz ayrı-seçkiliyi aradan qaldırmaq üçün ayrı-seçkiliklə bağlı qanunların gücləndirilməsi[48]; çarpaz ayrı-seçkiliklə mübarizə üçün strukturların məqsədəuyğunluğunun araşdırılması və qadın və qızlara qarşı ayrı-seçkiliyin çarpaz formalarının qarşısının alınması[49] üçün effektiv və konkret tədbirlərin görülməsi və əlilliyi olan şəxslərin, o cümlədən kəsişən ayrı-seçkiliyə məruz qalanların təşkilatlarının inklüziv, hərtərəfli və şəffaf iştirakını təmin edən çərçivələrin hazırlanması[50].

59. Nəhayət, bu hüququ asanlaşdırmaq, təmin və təşviq etmək öhdəliyini özündə əks etdirən yerinə yetirmək öhdəliyi iştirakçı dövlətlərdən istehsalat mühitinin açıq, əlverişli və müyəssər olmasını təmin etmək üçün müvafiq qanunvericilik, inzibati, büdcə, məhkəmə, maarifləndirmə və digər tədbirləri görməyi tələb edir.

60. Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnu asanlaşdırmaq öhdəliyini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin texniki və peşə təhsili və təlimi keçməsinə şərait yaratmaq və onlara dəstək göstərilməsi üçün pozitiv tədbirlər görməli, habelə əmək bazarına çıxışı asanlaşdırmaq üçün texniki və peşə təhsili planları hazırlamalıdırlar. İştirakçı dövlətlər həmçinin, münasib qiymətə texnologiyalara üstünlük verərək, informasiya və kommunikasiya texnologiyaları, hərəkət vasitələr, cihazlar və köməkçi vasitələri də daxil olmaqla, yeni texnologiyaların tədqiq edilməsi, inkişaf etdirilməsi və təşviq edilməsi öhdəliyi vardır[51].

---

[44] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 3 saylı ümumi şərh (2016), bənd 18; İnsan Hüquqları Komitəsi, ümumi şərhlər № 18 (1989), bənd 9 və № 28 (2000), bənd 31; İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitə, ümumi şərh № 20 (2009), bənd 11; Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üzrə Komitə, ümumi tövsiyə № 28 (2010), bənd 9; və Irq Ayrı-seçkiliyin Aradan Qaldırılması üzrə Komitə, ümumi tövsiyə № 25 (2000), bəndlər 1–2.

[45] CRPD/C/BRA/CO/1, bənd 13, və CRPD/C/MUS/CO/1, bəndlər 10 və 12.

[46] CRPD/C/CZE/CO/1, bənd 14, və CRPD/C/DEU/CO/1, bənd 16 (b).

[47] CRPD/C/DNK/CO/1, bənd 17.

[48] CRPD/C/AUS/CO/1, bənd 15.

[49] CRPD/C/SWE/CO/1, bəndlər 12 və 14.

[50] CRPD/C/DEU/CO/1, bənd 10.

[51] Müqavilə, maddə 4 (1) (g).

61. Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnu təmin etmək öhdəliyini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlər bu hüququ milli hüquq sistemlərində tanınması və onun həyata keçirilməsi üçün milli siyasət və ətraflı fəaliyyət planı qəbul etmək tələb olunur. Əlilliyi olan şəxslərin, xüsusən də əlilliyi olan qadınların əmək bazarında iştirakını artırmaq üçün siyasət və planlara kifayət qədər vəsait ayrılmalıdır. Eyni zamanda, iştirakçı dövlətlər, əlilliyi olan şəxsləri yeni texnologiyalar haqqında müyəssər məlumatlarla təmin etməsi öhdəliyi vardır.

62. Əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüququnu təşviq etmək, eləcə də gender məsələlərinin nəzərə alınması öhdəliyini yerinə yetirmək üçün iştirakçı dövlətlər həm özəl, həm də dövlət sektorlarında müvafiq təhsil, məlumat və maarifləndirmə kampaniyalarını həyata keçirilməlidir. Maarifləndirmə kampaniyaları özəl və dövlət sektorunun işəgötürənlərini və işçilərini, məşğulluq agentliklərini və geniş ictimaiyyəti hədəf almalı və əlilliyi olan şəxslər üçün müvafiq dillərdə və müyəssər formatlarda olmalıdır.

B. Əsas öhdəliklər

63. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluqla bağlı minimum əsas hüquqlarını təmin etmək üçün bilavasitə əsas öhdəliyə malikdirlər[52]. 27-ci maddə çərçivəsində bu əsas öhdəlik ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və əməyin bərabər qorunmasını təmin etmək öhdəliyini əhatə edir[53].

64. Komitə Konvensiyanın 5-ci maddəsi ilə bağlı öz qərarında əmək və məşğulluq ilə bağlı de-fakto bərabərliyə nail olmaq və əlilliyə görə ayrı-seçkiliyə yol verilməməsini təmin etmək üçün iştirakçı dövlətlər tərəfindən dərhal həyata keçirilməli tədbirləri müəyyən etmişdir[54]. Xüsusilə, 5-ci (3-cü hissəsi) və 27-ci (1-ci hissəsinin “i” bəndi) maddələrinə uyğun olaraq ağlabatan uyğunlaşdırmanın təmin edilməsi və 5-ci (4-cü hissəsi) maddəsinə uyğun olaraq əmək bazarında faktiki bərabərliyə nail olmaq və ya bunu sürətləndirmək üçün iştirakçı dövlətlər aşağıdakı tədbirləri görməlidirlər:

(a) əlilliyi olan şəxslərin təcrid olunmuş iş mühitindən uzaqlaşması və onların açıq əmək bazarına cəlb olunmasını dəstəkləmək və eyni zamanda əmək hüquqlarının ayrı-ayrı şəraitdə dərhal tətbiqini təmin etmək;

(b) dəstəklənən əmək hüququnu, o cümlədən mentorluq, işlə bağlı təlimatlandırma və peşə ixtisas proqramları, əlilliyi olan işçilərin hüquqlarını qorumaq və işçilərin öz işini sərbəst seçmək hüququnu təmin etmək;

(c) əlilliyi olan şəxslərə minimum əmək haqqından az olmamaq şərti ilə əməkhaqqı verilməsini və onlar işə başladıqda əlilliyə görə müavinətdən məhrum olmamasını təmin etmək;

(d) ağlabatan uyğunlaşdırmadan imtina edilmənin ayrı-seçkilik kimi qəbul edilməsi, çoxsaylı və çarpaz ayrı-seçkiliyi və təqibi qadağan etmək;

---

[52] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 3 saylı ümumi şərhi (1990), bənd 10.
[53] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 18 saylı ümumi şərhi (2005), bənd 31.
[54] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 6 saylı ümumi şərhi (2018), bənd 67.

(e) əlilliyi olan şəxslərin işə qəbulu və işdən çıxma zamanı ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi və bu şəxsin vəziyyətini daha da ağırlaşdırmamasını, pensiya və ya işsizlik kimi müavinətlərlə bağlı hüquqlarını bərabər və effektiv təmin etmək,

(f) dövlət və özəl sektorlarda inklüziv, müyəssər, təhlükəsiz və sağlam iş mühitlərinin, o cümlədən uyğunlaşdırılmış sanitar qovşaqları ilə təmin edilməsinin təşviq etmək;

(g) hərtərəfli strategiya çərçivəsində əlilliyi olan şəxslərin öz menecerləri ilə müntəzəm qiymətləndirmə görüşləri təşkil etmək və əldə ediləcək məqsədləri müəyyən etməklə, onların karyera yüksəlişi ilə bağlı bərabər imkanlardan istifadə etmələrini təmin etmək;

(h) əlilliyi olan işçilərin təhsil, yenidən hazılıq, peşə hazırlığı və bacarıqların artırılması ilə bağlı təlimlərlə təmin etmək də daxil olmaqla, əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu və ağlabatan uyğunlaşdırma ilə bağlı işəgötürənlər, həmkarlar ittifaqı təşkilatları, hakimiyyət orqanları və səlahiyyətli şəxslər üçün təlimlər keçirmək;

(i) ayrı-seçkiliyə yol verilmədən və əlilliyi olan şəxsləri əhatə edən təhlükəsiz və sağlam əmək şəraiti də daxil olmaqla, universal tətbiq edilən əməyin mühafizəsi və sağlamlıq tədbirləri istiqamətində iş aparmaq;

(j) əlilliyi olan şəxslərin əmək və həmkarlar təşkilatına daxil olmaq hüququnu tanımaq.

65. İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar Komitəsi ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ ilə bağlı əsas öhdəlikləri də müəyyən etmişdir[55]. İştirakçı dövlətlər xüsusilə aşağıdakıları həyata keçirməlidir:

(a) əmək haqqı da daxil olmaqla, iş yerində gender əsaslı ayrı-seçkiliklə mübarizə aparmaq üçün hərtərəfli sistem yaratmaq;

(b) qanunvericilikdə işçilər və işəgötürənlər, onları təmsil edən təşkilatları və digər müvafiq tərəfdaşlarla məsləhətləşməklə işçilərin və onların ailələrinin layiqli yaşayışını təmin etmək üçün ayrı-seçkiliyə yol verməyən və müvafiq iqtisadi amillər nəzərə alınmaqla müəyyən edilmiş yaşayış minimumuna uyğun indeksləşdirilmiş minimum əmək haqqını müəyyən etmək;

(c) qısnama halları da daxil olmaqla, iş yerindəki zorakılığın qarşısını almasını qanunvericilikdə qadağan etmək və bununla bağlı şikayətlərin verilməsi və baxılması üçün prosedur və mexanizmlərin yaradılması və sanksiyalarının nəzərdə tutulmasını təmin etmək;

(d) İstirahət, asudə vaxt, qısa iş günləri, ödənişli məzuniyyət və bayram günləri ilə bağlı minimum standartları tətbiq etmək.

---

[55] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 23 saylı ümumi şərhi (2016), bənd 65.

V. Konvensiyanın digər maddələri ilə əlaqəsi

66. Bərabərlik və ayrı-seçkiliyə yol verməmək haqqında Konvensiyanın 5-ci maddəsi iştirakçı dövlətlərdən bütün əmək məsələlərində və istehsalat dövründə inklüziv bərabərliyi təşviq etməyi və birbaşa və dolayı ayrı-seçkiliyi, ağlabatan uyğunlaşdırmadan imtinanın, təqibin aradan qaldırılmasını tələb edir. Bundan əlavə, əlilliyi olan gənclər, qadınlar və yaşlı şəxslərin gender, yaş və əlillik əlamətləri kimi kəsişən maneələrlə üzləşirlər ki, bu da onların işləmək imkanlarını məhdudlaşdırır, bərabər dəyərli iş üçün bərabər əmək haqqı hüququdan istifadəyə mənfi təsir göstərir və iş yerində zorakılıq və təqib riskini artırır.

67. Əlilliyi olan qadınlar (maddə 6) istehsalat mühitində və istehsalat dövrü ərzində çoxsaylı və çarpaz ayrı-seçkiliyə məruz qalırlar ki, bu da əmək bazarında bərabər iştirak üçün maneələrlə nəticələnir. Bu cür maneələrə qısnama, bərabər dəyərli əmək üçün qeyri-bərabər əmək haqqı, peşə seçimlərinin məhdud olması, işə düzəlmək üçün digər şəxslərə nisbətən uğurlu olmayan karyera yolları, ayrı-seçkiliyə görə şikayətlərə baxılmaması, müdafiə vasitələrinə çıxışının olmaması, fiziki maneələr və informasiya və kommunikasiya problemləri daxildir[56]. Əlilliyi olan qadınlar qeyri-formal iqtisadiyyatda və ödənişsiz işlərdə istismar riski altındadırlar ki, bu da öz növbəsində əmək haqqı, sağlamlıq və təhlükəsizlik, istirahət, asudə vaxt və ödənişli məzuniyyət, o cümlədən analıq məzuniyyəti kimi sahələrdə bərabərsizliyi daha da artırır.

68. Ümumilikdə əlilliyi olan uşaqların sayının (maddə 7) təxminən 240 milyon nəfər olduğu təxmin edilir. Əlilliyi olan və olmayan milyonlarla uşaq uşaqlıq dövrlərinin böyük bir hissəsi təhsil almadan ailələri ilə birlikdə ev işlərində qulluqçu kimi və ya təhlükəli olmayan işlərdə işləyirlər[57]. Əlilliyi olan uşaqlar və gənclərin digər uşaq və gənclərlə müqayisədə təhlükəli uşaq əməyinə məruz qalma riski daha yüksəkdir.

69. Bütün sahələrdə əlilliyi olan şəxslərə qarşı stereotiplərə, qərəz və zərərli təcrübələrə qarşı mübarizə aparmaq üçün dövlət və özəl sektorları arasında əlilliyi olan şəxslər və onların hüquqları ilə bağlı maarifləndirmə kampaniyaları (maddə 8) aparılmalıdır. Bu cür kampaniyalara autizmli şəxslər, eşitmə və görmə qabiliyyəti məhdud şəxslər, psixi əlilliyi olan şəxslər kimi bəzi əlilliyi olan şəxslərin digərləri kimi iş yoldaşları ilə ünsiyyət qura bilməyəcəkləri və ya diqqətini yayınması ehtimalı ilə bağlı fərziyyələrə əsaslanan stereotiplərlə mübarizə aparmaq və onların həmkarlarından daha çox məhsuldar olmaları ilə bağlı maarifləndirmə daxil edilməlidir. Qanunvericilik, siyasət və təcrübələrdə bərabərsizlik və ayrı-seçkiliyə gətirib çıxaran ableizm kimi faktorlar müəyyən edilməli və aradan qaldırılmalıdır.

---

[56] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 3 saylı ümumi şərhi (2016), bənd 58.

[57] Uşaq Hüquqları üzrə Komitənin 17 saylı ümumi şərhi (2013), bənd 29.

70. Əlilliyi olan şəxslər, iş yerləri və həmkarlar ittifaqı fəaliyyətlərində və ya nəqliyyat və dəstək xidmətləri vasitəsilə iş yerlərinə çatmaq üçün müyəssərlik (9-cu maddə) və fərdi hərəkət etmə (maddə 20) olmadığı halda digərləri ilə bərabər şəkildə əmək və məşğulluq hüququndan səmərəli şəkildə istifadə edə bilməzlər. Əmək və məşğulluqla bağlı bütün məlumatlar işarət dili, Brayl əlifbası, asan oxunan versiya, müyəssər elektron formatlar, ünsiyyətin alternativ və gücləndirici forma və vasitələri ilə təmin edilməlidir[58].

71. Əlilliyi olan şəxslər hər yerdə qanun qarşısında (maddə 12) hüququna malikdirlər və onlar bütün sahələrdə, o cümlədən əmək fəaliyyəti dövründə hüquq qabiliyyətinin həyata keçirilməsində digərləri ilə bərabər şəkildə, xüsusilə, əmək münasibətlərinə girərkən (məsələn, rəsmi müqavilə vasitəsilə) və maliyyə, kredit və sığortaya çıxış üçün hüquq qabiliyyətinə malikdirlər. Hüquq qabiliyyətinin həyata keçirilməsində dəstəyin göstərilməsi dəstəkləyici qərarların qəbulunu əhatə edə bilər[59].

72. Əlilliyi olan şəxslərin əmək qanunvericiliyinin bütün sahələri, o cümlədən əmək münasibətləri və istehsalat zədəsinə görə kompensasiya tələbləri ilə bağlı digərləri ilə bərabər səviyyədə ədalət mühakiməsinin təmin edilməsi (maddə 13) ilə müraciət etmək hüququ vardır.

73. Əlilliyi olan şəxslər məcbur edilmədən və öz razılığı ilə seçmə hüququna malikdirlər. Məcburiyyət riski əlilliyi olan şəxslər daha çox sosial və iqtisadi maneələrlə üzləşmələrindən qaynaqlanır ki, bu da həssaslığın artması, real alternativlərdən məhrum olmaması və istismara səbəb olan asılılıq və ya qayğı münasibətləri ilə nəticələnir (maddə 16). Razılığın verilib-verilmədiyini müəyyən etmək çox vacibdir. Yuxarıda qeyd edildiyi kimi, hətta razılıq verildiyi halda belə, istismar və ya məcburiyyətin olmadığı yoxlanılmalıdır. Sadəcə razılıq verməsi şəxsin qul kimi asılı vəziyyətdə olmadığını bilmək üçün kifayət deyildir. Əlilliyi olan uşaqlar digərləri ilə müqayisədə iqtisadi istismara, o cümlədən uşaq əməyinə, narkotik alverinə və dilənçiliyə daha çox məruz qalırlar[60]. Əlilliyi olan gənclər ödənişsiz təcrübə, təlim proqramları və könüllülük proqramlarından qeyri-adekvat istifadə riski altındadırlar.

74. Digərləri ilə bərabər şəkildə sərbəst seçdiyi iş və məşğulluq müstəqil həyat tərzi və yerli icmaya cəlb olunma (maddə 19) üçün əsasdır. İqtisadi müstəqillik, seçim imkanı, sosial və dostluq əlaqələri yaratmaq şəxsiyyəti formalaşdırmağa imkan verir. Bir çox əlilliyi olan şəxslər üçün fərdi yardımın maliyyələşdirilməsi proqramları və tədbirləri əmək hüququnun həyata keçirilməsi üçün vacibdir.

75. Şəxsi həyatın toxunulmazlığına (maddə 22) hörmət çox vaxt həssas şəxsi məsələləri əhatə edən mühüm elementdir. Əlilliyi olan işçilərlə bağlı məlumatların məxfiliyinə hörmət etmək işəgötürənlərdən əlillik və ya əlillik ilə bağlı məlumatı insan resursları işçiləri ilə paylaşmazdan əvvəl əlilliyi olan işçinin razılığını almasını tələb edir. Məxfi məlumatı qorumaq öhdəliyi bütün istehsalat dövrü ərzində tətbiq edilir və bu məlumatların istifadəsinə səbəb olacaq çatışmazlıqların aradan qaldırılmasını əhatə edir.

---

[58] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 2 saylı ümumi şərhi (2014), bənd 41.
[59] Baxın: Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 1 saylı ümumi şərhi (2014).
[60] Uşaq Hüquqları üzrə Komitənin 9 saylı ümumi şərhi (2006), bənd 75.

76. İnklüziv təhsil (maddə 24) əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər şəkildə sərbəst seçilmiş əmək və məşğulluq hüquqlarını həyata keçirməsində mühüm rol oynayır. Keyfiyyətli inklüziv təhsil əlilliyi olan şəxsləri açıq əmək bazarında iştirak üçün zəruri olan bilik, bacarıq və inamı əldə etməklə işə hazırlayır[61]. Bununla belə, bütün dünyada məktəbə getməyən uşaqların üçdə biri əlilliyi olan uşaqlardır. Bir çox dövlətlər rəsmi olaraq inklüziv təhsili təşviq edir, lakin praktikada əlilliyi olan uşaqlar, xüsusilə də əlilliyi olan qızlar ya bu təhsildən xaric edilir ya da xüsusi məktəblərə[62] göndərilir ki, bu da sonradan onların digərləri ilə bərabər şəkildə işləmək və sərbəst seçdiyi əmək hüququndan istifadə etməsinə mənfi təsir göstərir. Əmək hüququnun həyata keçirilməsində orta və ya ali təhsildən əmək bazarına keçidə xüsusi diqqət yetirilməlidir. Əlilliyi olan şəxslər üçün ümumi əmək bazarına çıxış imkanlarının təşviq edilməsi və onların ayrı-ayrı iş mühitlərinə yönəldilməsi vacibdir. Fasiləsiz təhsil əlilliyi olan şəxslərin davamlı karyera inkişafının təmin edilməsi və dəstəklənməsi üçün əsas elementdir.

77. İşəgötürənlər işçilərin sağlamlığını və təhlükəsizliyini (maddə 25) qorumaq üçün məsuliyyət daşıyırlar Kompleks abilitasiya və reabilitasiya (maddə 26) xidmətləri və proqramları əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğu üçün mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Əlilliyi olan şəxslərin iş yerində xəsarət və ya istehsalat zədəsi nəticəsində əlilliyi müəyyən edildikdə reabilitasiya və işə qaytarılma tədbirləri həmin şəxsin seçiminə və istəklərinə tam hörmətlə yanaşılmadır və təcrid edilmiş əməyin təşviq etmək üçün istifadə edilməməlidir.

78. Əlilliyi olan şəxslərin sərbəst seçilmiş işlə təmin edilə və ya onu davam etdirə bilməməsi nəticəsində gəlir itkisini və ya gəlirin olmaması ilə bağlı digərləri ilə bərabər şəkildə sosial müdafiə (maddə 28) hüququna malikdir. Sosial müdafiə sistemi əlilliyi olan işsizlərin digərləri ilə bərabər şəkildə müdafiəsini təmin etməlidir. Sosial müdafiə hüququ natamam ştatda, müvəqqəti, mövsümi, öz işində və qeyri-formal işlərdə işləyən əlilliyi olan işçilərə şamil edilir. Müavinətlərə daimi işlə təmin edilənə qədər müavinətin ödənilməsini, əlilliyi olan işçilərin sağlamlıq vəziyyəti və ya digər fövqəladə hallar zamanı işə getmədikləri zamanı gəlir itkisi dövrlərini əhatə etməlidir[63]. İşə xitam verildiyi təqdirdə, dəstək müavinətin ödənilməsi dərhal bərpa edilməlidir. Əlilliklə bağlı xərclərin ödənilməsinə dair müavinətlər digərləri ilə bərabər şəkildə əmək hüququnu təmin etmək üçün bütün istehsalat dövründə saxlanılmalıdır. Təqdim olunan dəstək, digər şəxsləri, xüsusi ilə də əlilliyi olan şəxslərə qulluq edən şəxsləri (əksər hallarda qadınlar) və qohumlarını əhatə etməlidir[64]. “Əmək qabiliyyətinin olmaması”, “işə yararlılıq” kimi anlayışları sosial müdafiə sistemlərinin tərkib hissəsi deyildir. Haqqı ödənilən işin axtarılması, saxlanılması və işə qayıtmaqda rast gəlinən maneələrə cavab verən, əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyini və fərdi ehtiyaclarını nəzərə alan çevik sosial müdafiə sistemlərinin layihələndirilməsi zəruridir[65].

---

[61] Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 4 saylı ümumi şərhi (2016), bənd 56.

[62] Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin aradan qaldırılması üzrə Komitənin 36 saylı ümumi tövsiyəsi(2017), bəndlər 43-44.

[63] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 18 saylı ümumi şərhi (2005), bənd 37.

[64] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 5 saylı ümumi şərhi (1994), bənd 28.

[65] CRPD/C/15/4 və CRPD/C/15/4/Corr.1, bənd 102.

79. Kollektiv danışıqlar məşğulluq siyasətinin formalaşdırılmasında əsas əhəmiyyət kəsb edir[66]. Həmkarlar ittifaqı ilə bağlı hüquqlar digər işçilər kimi əlilliyi olan işçilərə də eyni dərəcədə şamil edilir. 27-ci maddənin 1-ci hissənin "c" bəndi və 29-cu maddəsi əlilliyi olan şəxslərin öz təşkilatlarını yaratmaq hüququnun əhəmiyyətini vurğulayır. Bu təşkilatların əlilliyi olan şəxslərin iqtisadi və sosial maraqlarını müdafiə və təşviq etməsi üçün onları maraqlandıran bütün məsələlər üzrə dövlət və digər orqanlarla müntəzəm olaraq məsləhətləşmələr aparılmalıdır. Bu təşkilatların fəaliyyətini təmin etmək üçün onlara maliyyə dəstəyi göstərilməlidir[67].

80. Çoxsaylı və çarpaz ayrı-seçkilik də daxil olmaqla, ayrı-seçkiliyin bütün formalarını müəyyən etmək üçün əlilliklə bağlı məlumatların toplanması və təhlili (maddə 31), onların digərləri ilə bərabər şəkildə əmək hüququnu həyata keçirməsində qarşılaşdıqları maneələri araşdırmaq üçün vacibdir. Düzgün şəkildə əldə edilmiş məlumatlar qeyri-formal iqtisadiyyatda və özünüməşğulluq və sahibkarlıq sahəsindəki maneələri müəyyən etməyə kömək edir.

81. Beynəlxalq əməkdaşlıq (maddə 32) əmək hüququnun həyata keçirilməsi üzrə milli səylərin təşviqi və Davamlı İnkişaf Məqsədlərinə, xüsusi ilə onun 8.5-ci hədəfinə, bütün insanlar üçün hərtərəfli və məhsuldar məşğulluğa, layiqli əməyə və bərabər iş üçün bərabər əmək haqqına nail olmaq istiqamətində irəliləyişlət baxımından vacibdir. Əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər şəkildə əmək bazarında iştirakı üçün resursların qıtlığı şəraitində köməkçi texnologiyalara qeyri-bərabər çıxışın aradan qaldırılması üçün beynəlxalq əməkdaşlıq vacibdir.

VI. Milli səviyyədə həyata keçirilməsi

82. İştirakçı dövlətlər əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər şəkildə əmək və məşğulluq hüququnu təmin etmək üçün və yuxarıda qeyd olunan standartlar və öhdəlikləri yerinə yetirməklə yanaşı, Konvensiyanın 27-ci maddəsinin tam icrasını təmin etmək üçün aşağıdakı tədbirləri görməlidirlər:

(a) əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər səviyyədə əmək və məşğulluq hüququna, o cümlədən sərbəst seçilmiş işlə layiqli həyat sürməsi hüququna ableizmin təsirlərini müəyyən etmək üçün hərtərəfli araşdırma aparmaq;

(b) əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququna çıxışı zamanı qarşılaşdıqları maneələrlə bağlı araşdırmalar aparmaq, əlilliyi olan şəxslərin bu hüququn həyata keçirilməsində xüsusi ilə gender və yaşla bağlı çətinlikləri müəyyən etmək və bundan irəli gələn yaxşı təcrübələri və həll yollarını vurğulamaq, əlilliyi olan şəxslərin əmək və məşğulluq hüquqlarını müdafiə və təşviq etmək;

---

[66] İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 18 saylı ümumi şərhi (2005), bənd 39.

[67] Baxın:İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 5 saylı ümumi şərhi (1994), bənd 26. Həmçinin baxın: Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları üzrə Komitənin 7 saylı ümumi şərhi (2018).

(c) Konvensiyanın 4-cü maddəsinin 3-cü bəndinə uyğun olaraq, milli əmək qanunvericiliyini, məşğulluq siyasətləri, proqramları və təcrübələrinin nəzərdən keçirilməsi və onların Konvensiyaya uyğunlaşdırılması əlilliyi olan şəxsləri, o cümlədən daha çox kənarlaşdırılmış qruplarla onları təmsil edən təşkilatları vasitəsilə yaxından məsləhətləşməklə və onların fəal şəkildə cəlb etməklə həyata keçirilir . Konvensiyaya uyğun gəlməyən ayrı-seçkilik yaradan qanun və qaydaları ləğv edilir, əmək bazarında və iş yerində əlilliyi olan şəxslər qarşı ayrı-seçkiliyin qarşısının alınması üçün addım-addım bələdçi kimi izləmək üçün standartlar hazırlanır;

(d) yuxarıda qeyd olunanların həm dövlət, həm də özəl sektora şamil olunmasını, o cümlədən qanunların, siyasətlərin və proqramların hazırlanması, tətbiqi və qiymətləndirilməsi[68] zamanı gender, yaş və əlillik məsələlərinin nəzərə alınmasını, eləcə də aşağıdakı sahələri əhatə etməsi təmin edilməlidir: gənclərin məşğulluğunun təşviqi; əməyin mühafizəsi və təhlükəsizliyi tədbirləri; gender əsaslı zorakılıq, təqib və məcburi əmək daxil olmaqla zorakılığa qarşı müdafiə; və qeyri-formal məşğulluqdan formal məşğulluğa keçid;

(e) iştirak və şəffaf proses əsasında hazırlanmış və nəzərdən keçirilən və tərəqqiyə nəzarət etməyə imkan verən göstəricilər və meyarlar kimi metodları özündə əks etdirən, əlilliyi olan şəxslər də əhatə edən, milli məşğulluq strategiyası və fəaliyyət planını hazırlamaq;

(f) əlilliyi olan şəxslərin əmək hüququnun müdafiəsi və təşviqində yeni əmək və məşğulluq sahələrində, o cümlədən rəqəmsal iqtisadiyyat, distant iş , mikro və platforma iqtisadiyyatın tənzimlənməsi, , böhrandan sonra bərpa və inkişaf, yaşıl iqtisadiyyata keçid və işə qəbul prosedurlarında və işdə süni intellektdən istifadəni təmin etmək;

(g) əmək hüququnun müdafiəsi və təşviqi tədbirlərinin əlilliyi olan şəxslərin müxtəlifliyini, onların peşəkar təcrübə və bacarıqlarını əhatə etməsini təmin etmək;

(h) əlilliyi olan qadın, uşaqların və cinsi azlıqla mənsub əlilliyi olan şəxslərin formal və qeyri-formal məşğulluq və ödənişsiz işlərdə istismarının aradan qaldırılması üçün tədbirlərin görülməsini təmin etməlidirlər, o cümlədən aşağıdakıları təmin edirlər: hər kəs üçün valideynlik məzuniyyəti hüququnun təmin edilməsi; formal iş sektorunda əlilliyi olan qadınların sayının artırılması ilə bağlı müsbət tədbirlərin görülməsi; ödənişli valideyn məzuniyyəti, əlverişli, müyəssər, adekvat və keyfiyyətli uşağa qulluq öhdəliklərini yerinə yetirmək və qayğı qayğıya ehtiyacı olan əlilliyi olan hamilə qadınlar üçün sosial müdafiə tədbirlərini təmin edən qanunların və siyasətlərin qəbul edilməsi; bütün uşaq işçilərin hüquqlarını pozan əmək şəraitindən müdafiə üçün qanunlar və siyasətlərin qəbul edilməsi; işəgötürənlərin gender əsaslı zorakılığın qarşısının alınmasını, səmərəli şəkildə müdafiəni təmin etmək və gender əsaslı zorakılığa imkan verən mədəni və ictimai normaları dəyişdirmək üçün qanunlar və siyasətlərin qəbul edilməsi;

[68]CRPD/C/DNK/CO/1, bənd 19.

(i) təcrid olunmuş əməyin ləğvi ilə bağlı öhdəlikləri yerinə yetirmək üçün aşağıda göstərilən resurslar, vaxt çərçivələri və monitorinq mexanizmləri, konkret fəaliyyət planları qəbul etməklə, təcrid olunmuş əməyin tədricən aradan qaldırılması və açıq əmək bazarına keçidi təmin edir:

(i) xüsusi ayrılmış əməyin təşviqində əsas kimi qanunları, siyasətləri və yanaşmaları nəzərdən keçirmək;

(ii) keçid proseslərinin hazırlanması, həyata keçirilməsi və monitorinqinə əlilliyi olan şəxsləri təmsil edən təşkilatlar vasitəsi ilə yaxından məsləhətləşmək və onları fəal cəlb etmək;

(j) Konvensiyanın müddəalarına riayət olunmasını təmin etmək üçün əlilliyi olan şəxsləri təmsil edən təşkilatlar vasitəsilə dövlət, özəl və qeyri-formal sektorlarda əlilliyi olan şəxslərin səmərəli iştirakı ilə biliklərin əldə edilməsi və bacarıqların artırılması ilə bağlı təlim proqramları, məlumatlılığın və potensialın artırılması ilə bağlı proqramları hazırlamaq və həyata keçirmək;

(k) işləyən və ya işsiz, əmək haqqı ödəyən əlilliyi olan şəxslərin vəziyyətini daha yaxşı başa düşmək üçün *İnsan Hüquqları Göstəriciləri: Ölçmə və İcra Təlimatında*[69] qeyd edildiyi kimi insan hüquqlarının konseptual və metodoloji bazasına əsaslanan ayrı-ayrılıqda məlumatların toplanması üçün effektiv metodların yaradılması formal iqtisadiyyatda məşğulluğun təşviqi üçün iştirakçı dövlətlər tərəfindən həyata keçirilən tədbirlərin aktuallığına və səmərəliliyinə ehtiva vermək;

(l) əlilliyə görə ayrı-seçkilik qurbanları üçün digərləri ilə bərabər şəkildə ədalət mühakiməsinə çıxışı təmin etmək və bütün əlilliyi olan şəxslərin effektiv məhkəmə və ya inzibati prosedurlara, müyəssər şikayət mexanizmləri, və keyfiyyətli və əlverişli hüquqi yardımı, müyəssər və effektiv bərpa mexanizmlərinin yaradılmasını təmin etmək;

(m) əlilliyi olan şəxslərlə işəgötürənlər arasında körpü rolunu oynayan iş yerlərinin uyğunlaşdırılması mexanizmləri də daxil olmaqla, əlilliyi olan şəxslər üçün iş imkanlarının eləcə də dövlət sektoru da iş imkanlarının müəyyən edilməsi və təkmilləşdirilməsi üçün mexanizmlər yaratmaq ;

(n) əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğunun təşviqi üçün çoxtərəfli tərəfdaşlıq və şəbəkələri inkişaf etdirmək və gücləndirmək, o cümlədən əlilliyi olan şəxslər üçün işin təşviqi üzrə üçün şəbəkələmədən istifadə etməklə işəgötürənləri bir araya gətirmək; əlilliyi olan şəxslərin təşkilatları ilə əməkdaşlıq etmək, o cümlədən dövlət və özəl sektorda iş elanlarının sistemli şəkildə həmin təşkilatlara göndərilməsi; və əlilliyi olan şəxslərin hüquqlarına təşviq edən təşkilatlarla tərəfdaşlıq yolu ilə əlilliyi olan şəxslərin məşğulluğuna dəstək üçün onların bacarıqlarını gücləndirmək məqsədi ilə məşğulluq agentliklərini cəlb etmək;

---

[69]Baxın: Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan Hüquqları Ali Komissarlığının Ofisi (Cenevrə, 2012). Həmçinin baxın: CRPD/C/CZE/CO/1, bənd 14.

(o) dövlət və özəl sektorunda işəgötürənləri tərəfindən əlilliyi olan şəxslərin məşğulluq səviyyəsi və şərtləri, o cümlədən əlilliyi olan işçilər arasında karyera yüksəlişi ilə bağlı görülmüş tədbirlər və əldə edilmiş nəticələr haqqında məlumatların təqdim edilməsini təşviq etmək;

(p) kvota mexanizmləri və proqramları kimi müsbət fəaliyyətlər də daxil olmaqla, əlilliyi olan şəxslərin, xüsusən də əlilliyi olan qadınların[70] məşğulluğunu təşviq etmək, eyni zamanda stereotiplərin gücləndirilməsinə şərait yaradılması, tələblərə uyğunluğun olmaması və yalnız məhdud sayda əlilliyi olan qrupları üçün məşğulluq imkanlarının yaradılması kimi gözlənilməz mənfi riskini azaltmaq üçün tədbirlər görmək, xüsusən:

(i) açıq monitorinq prosedurlarının, şəffaflığın və hesabatlılığın təmin edilməsi;

(ii) kənarlaşdırılma, stereotipləşdirmə və ya ayrı-seçkilik də daxil olmaqla, Konvensiyaya uyğun olmayan işlə bağlı təcrübələrin müəyyən edilməsi və qarşısının alınması;

(iii) nailiyyətlərin və nəticələrin qiymətləndirilməsi, o cümlədən əldə edilmiş işin keyfiyyətinin qiymətləndirilməsi və əlilliyi olan işçilərin müəyyən vəzifələr və ya iş saatları ilə məhdudlaşdırıldığını və yalnız əlilliyi olan müəyyən qruplarının məşğulluqdan faydalandığını yoxlamaq;

(ıv) müvafiq hesabatlılığın və icra mexanizmlərinin təmin edilməsi;

(v) müsbət fəaliyyətin yerinə yetirilməsi zamanı işəgötürənlərə dəstək tədbirlərinin təmin edilməsi.

---

[70]CRPD/C/DNK/CO/1, bənd 18.