

Ingen ska lämnas utanför

MÅL 8

Ett funktionshinderperspektiv på de globala målen och rätten till arbete





Ingen ska lämnas utanför

Ett funktionshinderperspektiv på de globala målen och rätten till arbete

Text:
Hanna Gerdes

Omslag och grafisk design:
Robert Samsonowitz / RBRT CREATIVE

© Lika Unika Akademi, 2020.

www.fn.se/likaunikaakademi



**INGEN SKA LÄMNAS
UTANFÖR**

En kort skrift om en viktig uppgift

Detta är en kort skrift om en viktig uppgift. Skriften handlar om att alla människor ska ha möjlighet till ett arbete med anständiga arbetsvillkor och om vikten att ha med sig ett funktionshinderperspektiv i detta.

Målen i Agenda 2030 är globala men för att de ska kunna förverkligas måste vi agera lokalt. Därför innehåller denna skrift främst olika exempel från Sverige och inte från andra länder. Skriften innehåller även övningar så du kan reflektera mer kring vad ett funktionshinderperspektiv på rätten till arbete innebär för dig och din organisation.

För att förverkliga Agenda 2030 har vi alla en viktig roll att spela.

Vad är Agenda 2030?

Föreställ dig en värld där ingen lämnas utanför. En värld där varje människa har möjlighet att skaffa sig ett arbete med anständiga arbetsvillkor. Agenda 2030 är ett globalt politiskt åtagande om bland annat att försöka skapa just en sådan värld.

2015 antog världens ledare en ny global utvecklingsagenda för att skapa en mer hållbar värld innan år 2030. Agendan innehåller 17 stycken mål och 169 delmål.

Många av målen i Agenda 2030 handlar i praktiken om att förverkliga mänskliga rättigheter. För att skapa en långsiktigt hållbar utveckling behövs därför både politisk vilja och kunskap om vad mänskliga rättigheter innebär.

Ingen ska lämnas utanför – ett funktionshinderperspektiv på Agenda 2030

En ambition med Agenda 2030 är den ska omfatta alla. En viktig princip i Agenda 2030 är att ingen ska lämnas utanför. Men när ambitionen är hög och principen är att alla ska omfattas så riskerar lätt både människor och perspektiv att glömmas bort.

Endast några få av de ambitiösa 17 målen i Agenda 2030 nämner specifikt personer med funktionsnedsättning.

Samtidigt innebär tveklöst Agenda 2030 ett tydligt uppdrag till världens länder att skapa en ökad delaktighet för personer med funktionsnedsättning.

I arbetet med att genomföra Agenda 2030 ska personer med funktionsnedsättning inkluderas. Agenda 2030s mål kan endast uppfyllas fullt ut om hänsyn tas till levnadsvillkor för personer med funktionsnedsättning.

Vad menar vi när vi säger funktionshinderperspektiv?

Funktionsnedsättning definieras som en persons nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell förmåga. Ett funktionshinder däremot är den begränsning som en

funktionsnedsättning innebär i relation till den omgivande miljön.

Att anlägga ett funktionshinderperspektiv innebär att arbeta utifrån insikten att även personer med olika former av funktionsnedsättningar har rätt att få likvärdig tillgång till ett arbete med anständiga arbetsvillkor. Det innebär att man måste identifiera och åtgärda de hinder som finns för full delaktighet – oavsett om dessa hinder handlar om strukturer, resurser eller den omgivande miljön. Ett funktionshinderperspektiv innebär att fokus ligger på vad som behöver utvecklas och förändras i samhället för att skapa full delaktighet.

Drygt var tionde svensk har någon form av funktionsnedsättning. Att inte tillämpa ett funktionshinderperspektiv i arbetet att säkerställa rätten till arbete innebär att stora delar av befolkningen lämnas utanför. Det innebär i sin tur att ekonomisk tillväxt hämmas.

Rätten till arbete **– ett politiskt mål och** **en juridisk rättighet**

Rätten till ett arbete med anständiga arbetsvillkor är både ett politiskt mål i Agenda 2030 och en mänsklig rättighet. Rätten till arbete anses vara en grundförutsättning för att vi ska kunna livnära oss och uppfylla våra grundläggande behov.

Över hela världen har personer med funktionsnedsättning i genomsnitt lägre sysselsättning, lägre utbildning och lägre inkomster än befolkningen i övrigt. Enligt Statistiska centralbyråns (SCB) undersökning från 2018 ligger ar-

betslösheten i Sverige för befolkningen totalt på 6 procent. För personer med funktionsnedsättning ligger den dock på runt 11 procent.

Om ingen ska lämnas utanför behöver rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning tas på allvar.

Mål 8 i Agenda 2030

Mål 8 i Agenda 2030 handlar om länders ansvar att främja en hållbar och inkluderande ekonomisk tillväxt. Det handlar också om att säkerställa att alla människor kan få ett arbete med anständiga arbetsvillkor.

Till mål 8 finns många delmål kopplade. Dessa handlar om allt från BNP-tillväxt och ekonomisk produktivitet till användning av naturresurser. Delmålen inkluderar även målsättningar kopplade till mer hållbar turism och utvecklingsländers handel.

Några av delmålen är dock direkt knutna till rätten till arbete. Världens länder ska till exempel senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla. Detta inkluderar både män och kvinnor, ungdomar och personer med funktionsnedsättning.

I delmålen anges målsättningen om lika lön för likvärdigt arbete, att arbetstagares rättigheter ska skyddas och en

säker arbetsmiljö garanteras. Slaveri, människohandel och all form av barnarbete ska avskaffas.

Rätten till arbete som juridisk rättighet

Rätten till arbete är en juridisk rättighet som garanteras både i svensk lagstiftning och i internationella konventioner. Rätten till arbete innebär dock inte en ovillkorlig rätt till ett arbete. Den innebär alltså inte att stater har ett ansvar att förse alla med arbete eller att man kan besöka en verksamhet och kräva att få börja arbeta där dagen efter.

Däremot innebär rätten till arbete att alla människor har rätt till anständiga arbetsvillkor, lika lön för lika arbete och en trygg arbetsmiljö.

Rätten till arbete återfinns bland annat i regeringsformen, i allmänna förklaringen om mänskliga rättigheter, i konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, i kvinnokonventionen och i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Även Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) 8 särskilda kärnkonventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet är centrala för en djupare förståelse av rättigheten.

Enligt internationella konventioner har stater ett ansvar att till fullo utnyttja sina tillgängliga resurser för att säkerställa att rätten till arbete gradvis förverkligas i sin helhet.

Rätten till arbete ska respekteras, skyddas, främjas och uppfyllas

Stater har ett ansvar att respektera, skydda, främja och uppfylla mänskliga rättigheter.

Att *respektera* rätten till arbete innebär till exempel att säkerställa att alla människor får välja sitt arbete fritt och ej tvingas till slaveri eller tvångsarbete.

Att *skydda* rätten till arbete innebär både att säkerställa att det finns regelverk på plats som garanterar anständiga arbetsvillkor och att man inte förlorar sitt arbete på ett orättfärdigt sätt.

Att *främja och uppfylla* rätten till arbete innebär till exempel att stater har ett ansvar att försöka avskaffa arbetslöshet.

Rätten till arbete på lika villkor för personer med funktionsnedsättning

Artikel 27 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning erkänner rätten till arbete på lika villkor för personer med funktionsnedsättning. Det innefattar rätten att kunna försörja sig via ett arbete på den öppna ordinarie arbetsmarknaden och rätten att själv välja arbete.

Artikel 27 innebär att stater har ansvar att ställa krav på arbetsgivare så att de genomför åtgärder så att personer med funktionsnedsättning ska kunna utföra arbete på lika villkor.

Enligt svensk diskrimineringslag kan det utgöra diskriminering om arbetsgivare inte vidtar skäliga åtgärder så att personer med funktionsnedsättning hamnar i en jämförbar situation som personer utan funktionsnedsättning.

Finns det någon vägledning för vad rätten till arbete innebär?

Enligt rekommendationer från kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter finns fyra sammanhängande delar som behöver vara garanterade för att rätten till arbete ska vara fullt ut uppfyllt.

Tillgång

Det måste finnas tillgång till offentligt tillgängliga verksamheter som kan ge stöd i att söka och hitta arbete utifrån det utbud som finns. Detta innebär till exempel att personer med funktionsnedsättning ska ha tillgång till yrkesvägledning, arbetsförmedling, yrkesutbildning och vidareutbildning.

Tillgänglighet

Arbetsmarknaden måste vara tillgänglig, öppen och inkluderande.

Det innebär till exempel att det måste finnas ett skydd mot trakasserier och diskriminering för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet. Arbetsplatser och arbetsmiljöer måste vara tillgängliga rent fysiskt för per-

soner med funktionsnedsättning både gällande byggnader, arbetsverktyg och kommunikationsverktyg.

Godtagbarhet och kvalitet

Om rätten till utbildning ska hålla en godtagbar och god kvalitet måste lika lön för lika arbete garanteras. Personer med funktionsnedsättning har rätt till trygga och sunda arbetsförhållanden och rätt att utöva sina fackliga rättigheter på lika villkor som alla andra.

Rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning – dags för ett nytt synsätt?

I Sverige används idag begreppet nedsatt arbetsförmåga inom arbetsmarknadspolitiken för personer med funktionsnedsättning. Idag finns en allt mer ökad medvetenhet om att det här behövs ett perspektivskifte för att stärka rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning.

Nedsatt arbetsförmåga innebär att man utgår från personers oförmågor istället för att fokusera på individers resurser. Nedsatt arbetsförmåga utgår från att man som individ på förhand har lägre produktivitet. Utan att veta vilka arbetsuppgifter en person ska utföra är det svårt att på förhand säga att förmågan till arbete är nedsatt. Däremot kan olika funktionsnedsättningar innebära en begränsning i det utbud av arbete man kan få. Denna begränsning i utbud finns för alla människor på olika sätt utifrån vilka arbetsuppgifter som ska utföras.

Arbetsutbudet för en person med funktionsnedsättning kan breddas via till exempel tillgång till rätt anpassning, hjälpmedel och assistans. Att fokusera på vilka resurser individer har istället för att utgå från begränsningar är viktigt för att bryta attitydbarriärer och ytterligare öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning.

Utredningen *Sänk trösklarna – högt i tak* har kommit fram till att ett perspektivskifte behövs ur denna aspekt.

I rapporten *Se förmågan* föreslås att begreppet nedsatt förmåga bör bytas ut till begränsning i arbetsutbudet.

EU-domstolen och fallet Coleman



EU-flaggan.
Foto: Sara Kurfness / Unsplash

Ett principiellt viktigt rättsfall gällande rätten till arbete och skyddet mot diskriminering i arbetslivet för personer med funktionsnedsättning är fallet Coleman i EU-domstolen.

En brittisk kvinna sa upp sig från sitt jobb men menade sedan att uppsägningen inte var frivillig utan hade

provocerats fram av arbetsgivaren. Kvinnan hänvisade till att hon under anställningen blivit utsatt för direkt diskriminering och trakasserier eftersom hon är mamma till ett barn med svår funktionsnedsättning med behov av omfattande omvårdnad.

Kvinnan lyfte bland annat att hon inte fått möjlighet till lika flexibla arbetstider och lika mycket ledighet som anställda utan barn med funktionsnedsättning. I samband med ärendet aktualiserades frågan om endast personer med egen funktionsnedsättning omfattas av skyddet mot diskrimine-

ring på arbetsmarknaden. Domstolen fastslog att personkretsen är bredare än så och att skyddet mot diskriminering på arbetsmarknaden gäller även om man bli diskriminerad på grund av närståendes funktionsnedsättning.



Lika förutsättningar?

Under de senaste 7 åren har sysselsättningsgraden ökat i befolkningen – från **76 procent** till **81 procent**. Bland personer med funktionsnedsättning ligger sysselsättningsgraden dock still på lite drygt **60 procent**.

2018 var arbetslösheten **5,9 procent** för befolkningen totalt. För personer med funktionsnedsättning som "upplever en nedsatt arbetsförmåga" var arbetslösheten **11 procent**.

Statistik från SCB:s rapport "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018".

Mer information

Vill du läsa mer om hur du säkerställer ett tillgängligt arbetsliv och en tillgänglig arbetsmiljö för alla? Mer bra information hittar du hos:

- **Myndigheten för delaktighet**
www.mfd.se
- **Arbetsmiljöverket**
www.av.se
- **Diskrimineringsombudsmannen**
www.do.se

Kortövning:

Dessa kort kan du använda för att starta ett samtal om Agenda 2030, mål 8 i Agenda 2030 och rätten till arbete. Korten kan även användas för att reflektera över vad rätten till arbete innebär för dig och din organisation och vad ni kan göra hos er.

Varje kort innehåller ett påstående högst upp.

Dela upp er i grupper om 4–6 personer.

Välj en person till uppläsare. Låt sedan uppläsaren läsa upp påståendet högt. Glöm inte att ta hänsyn till om någon behöver tolk eller ta del av korten i ett alternativt format.

Låt sedan var och en ge sina reflektioner kring påståendet genom en runda kring bordet där alla kommer till tals. Förslagsvis tillåts alla tala i max 1–2 minuter var och den som är uppläsare håller även tiden.

När var och en gett sitt perspektiv på påståendet så läser uppläsaren upp texten nedanför som ger lite mer fakta och information kring påståendet. Efter detta läser uppläsaren upp den fråga som står längst ner på kortet. Gå sedan åter en runda kring bordet och dela nya reflektioner.

1

Påstående:
Agenda 2030 har ingen
rejäl betydelse.

Information:

Agenda 2030 är den mest ambitiösa överenskommelsen för hållbar utveckling som världens ledare någonsin har antagit.

Världens ledare har förbundit sig till att med Agenda 2030:

- avskaffa extrem fattigdom
- minska ojämlikheter och orättvisor i världen
- främja fred och rättvisa
- lösa klimatkrisen

För att detta ska bli verklighet behövs både vilja och resurser. Och vi måste så klart mäta att länder verkligen gör vad de lovat. FN har därför tagit fram 230 indikatorer för att mäta resultatet på global nivå. Varje land ska i sin tur ta fram nationella indikatorer och metoder för att mäta arbetet med Agenda 2030. I Sverige har Statistiska centralbyrån (SCB) fått i uppdrag av regeringen att ta fram nationella indikatorer.

Fråga: Kan du komma på en konkret sak du skulle kunna göra i din roll för att något av målen i Agenda 2030 skulle bli lite mer verkliga?

2

Påstående:
Det går aldrig
att skapa ett
likvärdigt
arbetsliv för
alla.

Rätten till ett arbete med anständiga arbetsvillkor är både ett politiskt mål i Agenda 2030 och en mänsklig rättighet. Rätten till arbete anses vara en grundförutsättning för att vi ska kunna livnära oss och uppfylla våra grundläggande behov.

Över hela världen har personer med funktionsnedsättning i genomsnitt lägre sysselsättning, lägre utbildning

och lägre inkomster än befolkningen i övrigt. Enligt SCB:s undersökning från 2018 ligger arbetslösheten i Sverige för befolkningen totalt på 6 procent. För personer med funktionsnedsättning ligger den dock på runt 11 procent.

Om ingen ska lämnas utanför behöver rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning tas på allvar.

Fråga: Vad tror du är viktigast för att få ett mer likvärdigt arbetsliv i Sverige?

3

Påstående:
Det betyder inget att rätten till arbete är en mänsklig rättighet.

Rätten till arbete är en juridisk rättighet som garanteras både i svensk lagstiftning och i internationella konventioner. Rätten till arbete innebär inte en ovillkorlig rätt till ett arbete. Den innebär alltså inte att stater har ett ansvar att förse alla med arbete. Däremot innebär rätten till arbete att alla människor har rätt till anständiga arbetsvillkor, lika lön för lika arbete och en trygg arbetsmiljö.

Stater har ett ansvar att respektera, skydda, främja och uppfylla rätten till arbete.

Att *respektera* rätten till arbete innebär till exempel att säkerställa att alla människor får välja sitt arbete fritt och ej tvingas till slaveri eller tvångsarbete.

Att *skydda* rätten till arbete innebär både att säkerställa att det finns regelverk på plats som garanterar anständiga arbetsvillkor och att man inte förlorar sitt arbete på ett orättfärdigt sätt.

Att *främja och uppfylla* rätten till arbete innebär till exempel att stater har ett ansvar att försöka avskaffa arbetslöshet.

Fråga: Hur kan man använda kunskapen om att rätten till arbete är en mänsklig rättighet för att stärka rättigheter för personer med funktionsnedsättning i arbetslivet?

4

Påstående:
Arbetslivet måste vara tillgängligt för personer med funktionsnedsättning.

Artikel 27 i konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning erkänner rätten till arbete på lika villkor för personer med funktionsnedsättning. Det innefattar rätten att kunna försörja sig via ett arbete på den öppna ordinarie arbetsmarknaden och rätten att själv välja arbete.

Artikel 27 innebär att stater har ansvar att ställa krav på arbetsgi-

vare så att de genomför åtgärder så att personer med funktionsnedsättning ska kunna utföra arbete på lika villkor.

Enligt svensk diskrimineringslag kan det utgöra diskriminering om arbetsgivare inte vidtar skäliga åtgärder så att personer med funktionsnedsättning hamnar i en jämförbar situation som personer utan funktionsnedsättning.

Fråga: Är arbetslivet tillgängligt idag för personer med funktionsnedsättning? Om inte - vilka brister finns tycker du?

5 Påståenden: Kvinnor med funktionsnedsättning har samma förutsättningar som män med funktionsnedsättning i arbetslivet.

I rapporten *Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning* från 2019 framgår det att arbetslivet inte är jämställt för män och kvinnor med funktionsnedsättning.

Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än vad män gör överlag i Sverige. Bland personer med funktionsnedsättning är klyftan ännu större.

Endast 57 procent av sysselsatta kvinnor med funktionsnedsättning arbetar heltid. I den sysselsatta befolkningen totalt arbetar 67 procent av kvinnorna heltid.

Bland sysselsatta män med funktionsnedsättning arbetar 83 procent heltid. I den sysselsatta befolkningen i övrigt är det 87 procent av männen som arbetar heltid.

Att endast ha deltidsförsörjning gör att många kvinnor med funktionsnedsättning är beroende av bidrag eller andras inkomst.

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet konstaterar i sitt slutbetänkande att tid på arbete är en av de viktigaste faktorerna att åtgärda om jämställdheten i arbetslivet ska kunna främjas.

Fråga: Vad tror du är den viktigaste åtgärden för ett mer jämställt arbetsliv för män och kvinnor med funktionsnedsättning?

Några referenser:

Mål 8 Agenda 2030
(läs mer på sid 31)

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning – art 27
(läs mer på sid 39)

Allmänna kommentaren art 18 om rätten till arbete från FN:s kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter

Utredningen "Sänkta trösklar– högt i tak", SOU 2012:31

Rapporten "Se förmågan", Lika Unika och Arena Idé 2016

Rapporten "Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning 2018", SCB

Rapporten "Ekonomisk jämställdhet för kvinnor med funktionsnedsättning", MFD och Jämställdhetsmyndigheten 2019

MÅL 8: ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT

Idag befinner sig mer än hälften av världens arbetstagare i osäkra anställningar, ofta med dålig lön och begränsad tillgång till både utbildning och socialförsäkringar. Under de kommande 20 åren väntas dessutom den globala arbetskraften öka med 800 miljoner människor vilket kräver stora ansträngningar för att skapa nya jobb som också är hållbara för människa och miljö.

Anständiga arbetsvillkor främjar en hållbar ekonomisk tillväxt och är en positiv kraft för hela planeten. Vi måste skydda arbetstagarnas rättigheter och en gång för alla stoppa modernt slaveri, människohandel och barnarbete. Genom att skapa goda förutsättningar för innovation och entreprenörskap samt säkerställa anständiga arbetsvillkor för alla gynnas en hållbar ekonomisk tillväxt som inkluderar hela samhället.



**INGEN SKA
LÄMNAS
UTANFÖR**

8.1 Hållbar ekonomisk tillväxt

Upprätthålla ekonomisk tillväxt per capita i enlighet med nationella förhållanden och i synnerhet en BNP-tillväxt på minst 7 procent per år i de minst utvecklade länderna.

**8.2 Främja ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk innovation och uppgradering**

Uppnå högre ekonomisk produktivitet genom diversifiering, teknisk uppgradering och innovation, bland annat genom att fokusera på sektorer med högt förädlingsvärde och hög arbetsintensitet.

**8.3 Främja politik för nya arbetstillfällen och ökad företagsamhet**

Främja utvecklingsinriktad politik som stödjer produktiv verksamhet, skapande av anständiga arbetstillfällen, företagande, kreativitet och innovation samt uppmuntra att mikroföretag liksom små och medelstora företag växer och blir en del av den formella ekonomin, bland annat genom tillgång till finansiella tjänster.

**8.4 Förbättra resurseffektiviteten i konsumtion och produktion**

Fram till 2030 successivt förbättra den globala resurseffektiviteten i konsumtionen och produktionen samt sträva efter att bryta sambandet mellan ekonomisk tillväxt och miljöförstöring, i enlighet med det tioåriga ramverket för hållbar konsumtion och produktion, med de utvecklade länderna i täten.



8.5 Full sysselsättning och anständiga arbetsvillkor med lika lön för alla

Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete.



8.6 Främja ungas anställning, utbildning och praktik

Till 2020 väsentligt minska den andel ungdomar som varken arbetar eller studerar.



8.7 Utrota tvångsarbete, människohandel och barnarbete

Vidta omedelbara och effektiva åtgärder för att avskaffa tvångsarbete, modernt slaveri och människohandel och säkra att de värsta formerna av barnarbete, inklusive rekrytering och användning av barnsoldater, förbjuds och upphör. Avskaffa alla former av barnarbete senast 2025.



8.8 Skydda arbetstagares rättigheter och främja trygg och säker arbetsmiljö för alla

Skydda arbetstagarnas rättigheter och främja en trygg och säker arbetsmiljö för alla arbetstagare, inklusive arbetskraftsinvandrare, i synnerhet kvinnliga migranter, och människor i otrygga anställningar.



8.9 Främja gynnsam och hållbar turism

Senast 2030 utarbeta och genomföra politik för hållbar turism som skapar arbetstillfällena och främjar lokal kultur och lokala produkter.



8.10 Tillgång till bank- och försäkringstjänster samt finansiella tjänster för alla

Stärka de inhemska finansinstitutens kapacitet att främja och utöka tillgången till bank- och försäkringstjänster samt finansiella tjänster för alla.



8.A Öka handelsstödet Aid for Trade för utvecklingsländer

Öka det handelsrelaterade stödet (Aid for Trade) till utvecklingsländerna, i synnerhet de minst utvecklade länderna, bland annat genom det förstärkta integrerade ramverket för handelsrelaterat tekniskt bistånd till de minst utvecklade länderna (Enhanced Integrated Framework for Trade-related technical Assistance to Least Developed Countries).



8.B Utarbeta en global strategi för ungdomssysselsättning

Senast 2020 utarbeta och börja tillämpa en global strategi för ungdomssysselsättning samt genomföra Internationella Arbetsorganisationens globala sysselsättningspakt.



Delmål med "a" eller "b" är metoder för att nå målet, inte egna delmål.

Artikel 27

– Arbete och sysselsättning

1. Konventionsstaterna erkänner rätten till arbete för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som för andra. Det innefattar rätten att kunna förtjäna sitt uppehälle genom fritt valt eller antaget arbete på arbetsmarknaden och i en arbetsmiljö som är öppen, som främjar integration och är tillgänglig för personer med funktionsnedsättning. Konventionsstaterna ska skydda och främja förverkligande av rätten till arbete, däribland för personer som förvärvar funktionsnedsättning under anställning, genom att vidta ändamålsenliga åtgärder, däribland lagstiftning, för att bland annat göra följande:
 - a) förbjuda diskriminering på grund av funktionsnedsättning med avseende på alla frågor som gäller alla former av yrkesverksamhet, innefattande rekryteringsvillkor, anställning och sysselsättning, bibehållande av anställning, befordran samt säkra och hälsosamma arbetsförhållanden,

- b) skydda rätten för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, innefattande lika möjligheter och lika ersättning för arbete av lika värde och till trygga och sunda arbetsförhållanden, innefattande skydd mot trakasserier, och lösning av klagomål,
- c) säkerställa att personer med funktionsnedsättning kan utöva sina arbetsrättsliga och fackliga rättigheter på lika villkor som andra,
- d) göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att få faktisk tillgång till arbets- och yrkesvägledning, arbetsförmedling, yrkesutbildning och vidareutbildning, som är allmänt tillgängliga,
- e) främja möjligheter till anställning och befordran för personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och hjälp med att finna, erhålla, bibehålla och återgå till en anställning,
- f) främja möjligheterna till egenföretagande, företagande, utveckling av kooperativ samt till att starta eget företag,

- g) anställa personer med funktionsnedsättning i den offentliga sektorn,
 - h) främja anställning av personer med funktionsnedsättning inom den privata sektorn genom ändamålsenliga riktlinjer och åtgärder, vilka kan omfatta program för positiv särbehandling, stimulansåtgärder och andra åtgärder,
 - i) säkerställa att skälig anpassning på arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning,
 - j) främja att personer med funktionsnedsättning tillägnar sig arbetserfarenhet på den öppna arbetsmarknaden, samt
 - k) främja program avseende yrkesinriktad och yrkesmässig rehabilitering, bibehållande i arbete och återinträde i arbete för personer med funktionsnedsättning.
2. Konventionsstaterna ska säkerställa att personer med funktionsnedsättning inte hålls i slaveri eller trälldom och att de på lika villkor som andra är skyddade från att utföra tvångsarbete eller annat påtvingat arbete.

I din hand håller du en av tre rättighetsskrifter från Lika Unika Akademi som förstärker funktionshinderperspektivet i de globala målen. Skrifterna beskriver kopplingen mellan mål 4 om utbildning, mål 8 om arbete och mål 10 om minskad ojämlikhet, till de rättigheter som Sverige har antagit. Hanna Gerdes, mänskörättsjurist guidar oss här med sin stora kunskap.

En ledstjärna i skriften och i projektets arbete är att ingen ska lämnas utanför. Det finns övningar i den här skriften där du själv kan reflektera över hur inkludering ska bli möjligt i vardagen. Innehållet ger kunskap, perspektiv, empowerment till individen och verktyg för samverkan, oavsett om du kommer från funktionshinderrörelsen, civilsamhället eller är beslutsfattare i till exempel kommuner och regioner.

Trevlig läsning och välkommen att delta med oss för att med funktionshinder- och rättighetsperspektiv på de globala målen ta steg framåt för en hållbar utveckling.

Tiina Nummi Södergren,
projektledare Lika Unika Akademi

