

FN's Handicapkonvention i praksis

Temadag i Sønderborg – 18. januar 2011

Pia Justesen, Advokat og PhD

E-mail: pj@justadvice.dk

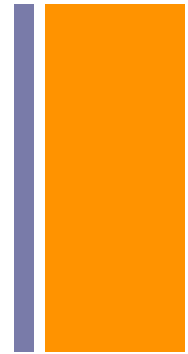
+ FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (2006)

■ Mål:

- et værdigt liv for personer med handicap via inklusion og deltagelse
- at fremme, beskytte og sikre mulighed for at personer med handicap kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre



+ FN's konvention om rettigheder for personer med handicap



Menneskerettigheder er for alle – inkl. personer med handicap:

- Samfundet skal være **tilgængeligt** for alle
- Alle skal have mulighed for fuld og effektiv deltagelse og **inklusion** i samfundslivet
- Alle skal have lige muligheder + respekt for forskelligheder
- Alle har ret til selv at bestemme over deres liv
- Ingen skal udsættes for diskrimination
- Alle skal have frihed til at vælge selv og være så uafhængige af andre som muligt



Summe Workshop

Spørgsmål

- **Hvorfor** er Handicap-konventionen relevant for jer?
- **Hvordan** er Handicap-konventionen relevant for jer?



Summe Workshop

Svar

- Danmark ratificerede konventionen i 2009
- Konventionen præciserer forpligtelserne for den danske stat
- I praksis er også ansatte i regioner og kommuner forpligtet
 - I er forpligtet af konventionen i forhold til borgerne
 - I kan rådgive borgerne om deres rettigheder

+ Handicapbegrebet – historisk udvikling

- Medicinsk tilgang (indtil 1980-erne):
 - Personer med handicap var ”objekter” for behandling/omsorg
 - Fokus var på ”defekt” i personen
 - Handicapområdet var omfattet af velfærds- og sundhedslovgivning

+ Handicapbegrebet – i dag

- Menneskeretlig eller social tilgang (siden 1980-erne):
 - Personer med handicap er ligeværdige borgere
 - Personer med handicap er bærere af rettigheder
 - Fokus på mangler i omgivelserne

- Fx er handicapområdet i dag omfattet af diskriminationslovgivning

+ Et rettighedsbaseret handicapbegreb

- Fokus er på begrænsninger i omgivelserne
 - Det er ikke den enkelte persons handicap, der skal ændres på!
- Handicap er en social konstruktion
- Handicap er et subjektivt begreb





Summe Workshop

- Manglende **definition** af handicapbegrebet i Handicapkonventionen!
- Fordele?
- Ulemper?



Konventionens handicapbegreb



- Handicap er et begreb *under udvikling* (præamblen)
- Handicap er et resultat af *samspelet* mellem personer med funktionsnedsættelse og holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, der hindrer dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre (præamblen)

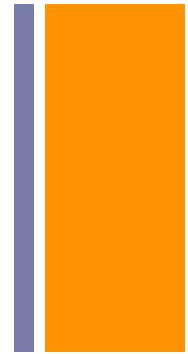
+ Konventionens handicapbegreb

- *Personer med handicap* omfatter personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i *samspil* med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre (artikel 1)

- **Konklusion: bredt rettighedsbaseret handicapbegreb**



Rettigheder i Handicapkonventionen



- Grundlæggende menneskerettigheder for personer med handicap
- Fokus på tilgængelighed og inklusion
 - Præambel
 - Rettigheder i artikel 1-50
 - Valgfri protokol

+ Begreber i Handicapkonventionen

- Kommunikation
 - Sprog
 - Diskrimination
 - Rimelig tilpasning
 - Universelt design
- Artikel 2



+ Rettigheder i Handicapkonventionen

- Lighed og ikke-diskrimination – artikel 5
- Tilgængelighed – artikel 9
- Beskyttelse af personlig integritet – artikel 17
- Selvstændigt liv – artikel 19
- Respekt for privatliv – artikel 22
- Respekt for hjem og familie – artikel 23

+ Rettigheder i Handicapkonventionen

- Uddannelse – artikel 24
- Sundhed – artikel 25
- Habilitering og rehabilitering – artikel 26
- Arbejde og beskæftigelse – artikel 27
- Tilstrækkelig levefod og social tryghed – artikel 28
- Deltagelse i politik – artikel 29
- Kulturliv, fritidsliv mv. – artikel 30



Dansk lovgivning: retten til ikke-diskrimination på arbejdsmarkedet

+ Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

■ Diskriminationsgrunde:

- race
- hudfarve
- religion eller tro
- politisk anskuelse
- seksuel orientering
- alder (siden 2004)
- **handicap** (siden 2004)
- national, social eller etnisk oprindelse



+ Lovens anvendelsesområde

- Alle arbejdsgivere er omfattet
 - offentlige og private
 - store og små
- Alle jobformidlere
- Forbuddet mod diskrimination dækker alle aspekter af et ansættelsesforhold:
 - ansøgning
 - arbejdsforhold og arbejdsvilkår
 - forflyttelse og forfremmelse
 - afskedigelse

+ Hvad er et handicap? Hvem er omfattet af beskyttelsen i loven?

- Ikke et entydigt begreb!
- Lovens forarbejder:
 - Fysisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, der afføder et kompensationsbehov for at den pågældende kan fungere på lige fod med andre borgere i en tilsvarende situation.
 - Et konkret behov for compensation er **ikke** afgørende.



Diskriminationsforbud

+ Forbud mod direkte diskrimination

- En ansøger til en ledig stilling får afslag, fordi han/hun har et handicap

= Direkte diskrimination



www.kk.dk/diskrimination



Forbud mod indirekte diskrimination



- Neutrale kriterier der i praksis fører til ringere behandling af en person med handicap
 - Hvis kriterierne ikke kan begrundes sagligt
 - Hvis kriterierne ikke er proportionale i forhold til det mål, som ønskes opnået.

= Indirekte diskrimination

+ Delt bevisbyrde gælder

- Person med handicap påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er tale om diskrimination =>
- Arbejdsgiver skal bevise, at ligebehandlingsprincippet **ikke** er blevet krænket.
- Handicap er **ikke** i sig selv nok til, at bevisbyrden væltes over på arbejdsgiver!



Tilpasningsforpligtelse

+ Arbejdsgivers pligt

- Arbejdsgiver har særlig pligt til konkret og rimelig tilpasning af arbejdspladsen
- En arbejdsgivers manglende opfyldelse af at iværksætte "rimelige" tilpasninger = diskrimination



+ Hvornår er tilpasningspligten relevant?

- Personen med handicap skal være kvalificeret til jobbet.
- Ligebehandlingsnævnet nr. 64/2009:
 - Person med psykisk sårbarhed - uddannet cand.scient.pol.
 - Ikke indkaldt til samtale om kontorjob.
 - Personen havde ikke i sin ansøgning oplyst, at han var kontoruddannet eller havde erfaring med kontorarbejde.
 - ⇒ Manglende opfyldelse af formelle krav
 - ⇒ Ikke tale om diskrimination

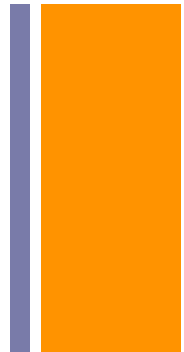
+ Hvad indebærer tilpasningspligten?

- Tilpasningen skal bestå af effektive og praktiske foranstaltninger:
 - Indretning af lokaler
 - Tilpasning af udstyr
 - Tilpasning af arbejdsmønstre og opgavefordeling
 - Tilpasning af adgangen til uddannelse og instruktion
 - At arbejde med holdninger til personer med handicap på arbejdspladsen



Fastholdelse af medarbejder med handicap

Arbejdsgivers pligt



Dom fra Vestre Landsret af 12. marts 2010:

- Advokatsekretær som pådrog sig hjerneskade ved trafikuheld – ansat i fleksjob
- Opsagt pga. utilfredshed med bestridelse af jobbet
- Diskrimination?
 - Ja!
 - Arbejdsgiver havde ikke tilpasset arbejds mønstre og arbejdsfordeling til advokatsekretærens konkrete situation.

+ Pligt til rimelig tilpasning

- Vurdering af tilpasningens ”rimelighed” afhænger af:
 - Udgifternes omfang
 - Virksomhedens størrelse
 - Muligheden for offentlig støtte



Rettigheder

+ Ligebehandlingsnævnet

- Enhver kan klage over diskrimination
- Det er gratis at klage
- Nævnets afgørelser er endelige og bindende for parterne
- Nævnet kan give klager en økonomisk godtgørelse (fx ved en uberettiget fyring)

- Se klageskema på Ligebehandlingsnævnets hjemmeside:
www.ligebehandlingsnaevnet.dk

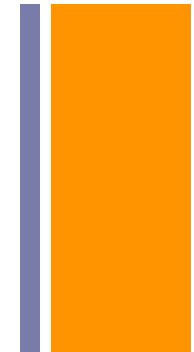
+ Klage

- Ligebehandlingsnævnet træffer afgørelser i konkrete klager over diskrimination
- Dokumentation er vigtig!
- Det er klager, der skal dokumentere, at han/hun har været udsat for omstændigheder, der tyder på diskrimination.
- Dokumentation kan være breve, mails, fotos, lydoptagelser, skriftlige udsagn fra vidner mv.



Handicap politik

+ Handicappolitik



- En virksomhed ønsker en mangfoldig medarbejderstab og ønsker at ansætte og fastholde personer med handicap.
- Virksomheden kan vedtage en Handicappolitik.
- Forskelsbehandlingsloven gør det muligt med ”positiv særbehandling” af personer med handicap for at fremme deres beskæftigelsesmuligheder.

+ Handicap politik

- Ex på politik om lige muligheder for personer med handicap:

”Virksomheden værdsætter forskelligheder og gennem konkrete og rimelige tilpasninger af arbejdspladsen arbejder virksomheden målbevidst hen imod en faktisk ligebehandling af personer med handicap.

Virksomheden giver personer med handicap fortrinsadgang til ansættelsesinterview.”



Spørgsmål Kommentarer

Tak for nu!