CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.２

**障害者権利委員会の障害のある人の労働と雇用の権利に関する第27条についての一般的意見案に関する意見提出**

CERMI女性財団（スペインの非営利団体）

（JD仮訳）

**Submission concerning the Committee on the Rights of Persons with Disabilities’ draft General Comment on article 27 on the right of persons with disabilities to work and employment**

CERMI Women’s Foundation

**I 私たちの紹介。**

CERMI女性財団は、2014年にスペイン障害者代表委員会（CERMI）によって設立されたスペインの非営利団体で、スペインに約250万人いる市民である障害のある女性と少女がすべての人権と基本的自由を十分に行使できるよう擁護することを目的としている。この目的のために、CERMI女性財団は、障害とジェンダーに基づく交差的アプローチから、国連の*障害者権利条約*と*女性差別撤廃条約*を主な参照資料としている。CERMI女性財団は、多重差別と闘い、障害のある女性や少女の完全な発展、進歩、エンパワーメントを促進することを目的として、障害のある人の固有の尊厳の尊重、個人の選択の自由を含む個人の自律、無差別、機会均等、地域社会への包摂、自立生活、ポジティブ・アクション（肯定的行動）の原則を特に重視している。

また、当財団は、障害者団体や障害のある女性に特化した団体を代表する組織を通じて、スペインのすべての障害のある女性や少女が直接声をあげる協議機関である障害女性参画評議会を持っていることも重要な点である。この協議会は、*特に*次のような機能を持っている。それは、事前に相談を受け、必要に応じてあらゆる事柄について財団に助言を与えること、障害のある女性や少女、また障害のある人の母親や女性介護者の社会的現実に関する経験の交換や討論・議論を促進すること、調査や研究の起草を示唆・提案すること、必要と思われる場合には提案や勧告を策定すること、である。

障害のある女性の労働と雇用の権利についてのこの文書は、国連障害者権利委員会によるCRPD第27条に関する一般的意見案に関する意見提出要請を受け、作成された。この寄稿は、CERMI女性財団が、委員会が発表する労働と雇用に関する一般的意見に反映させたいと考えている内容の概略を示すものである。

**II 一般的意見案の修正提案。**

**1 パラグラフ2**

**現在の文言を以下のように修正する（修正箇所は赤で表示）。**

2. […]委員会は、この一般的意見を作成するために、委員会自身の法理、経済的・社会的・文化的権利委員会（CESCR）、女子差別撤廃委員会（CEDAW）、およびその他の人権条約体の法理を参考にしている。

**理由**

障害のある人の全体の6割が女性であることを考えると、一般的意見全体にジェンダー・アプローチを適用することが極めて重要である。

**2 パラグラフ3の後にパラグラフを追加**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

障害のある女性と少女に関する一般的意見第3号は、委員会は、障害のある人が働く権利を行使する際に直面する一般的な障壁のほかに、障害のある女性は、とりわけ、否定的な固定観念、セクハラ、不平等な賃金、補償へのアクセスの欠如といった、職場における彼らへの差別をさらに強める追加的な障壁に直面していると強調している[[1]](#footnote-1)。

**理由**

この新しいパラグラフは、CRPD委員会の法理におけるジェンダー・アプローチとその根拠を強調する。

**3 パラグラフ4**

**現在の文言を以下のように修正する。**

4 [...] データと証拠は、これらの差異が、年齢、ジェンダー、性、民族、居住地、その他の理由により障害のある人に特に影響を与えることを示している。より正確には、2019年版「障害と開発報告書」でも、世界のすべての地域において、障害のある女性は障害のある男性や障害のない人に比べて雇用される可能性が低いと指摘されている[[2]](#footnote-2)。

**4 パラグラフ6**

**現在の文言に以下を追加する。**

6 [...] 本一般的意見は、第27条の義務について包括的に概観し、一方では、労働の権利を達成するために第27条に掲げられた措置の相互依存性を考慮し、他方では、労働と雇用の権利と条約の他の規定、例えば女性のためのジェンダー平等（第6条）、アクセシビリティ（第9条）、法の下での平等な承認（12条）、司法へのアクセス（13条）、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰からの自由（15条）、搾取、暴力及び虐待からの自由（16条）、リハビリテーション及び回復（26条）、相当な生活水準及び社会的な保障（28条）、政治的及び公的生活への参加（29条）、など、この条約の他の規定との相互関連性を考慮するものである。

**理由**

これらの修正は、ジェンダー・アプローチと、職場における搾取、暴力、虐待および労働組合への参加への対処を強めることを目的としている。

**5 パラグラフ8**

**現在の文言に以下を追加する。**

8. この条約の権利を実現するために、締約国は、人権モデルを適用し、障害のある人に働きかける必要がある。障害のある人は、その代表組織を通じて、労働および雇用の権利に関連して障害のある人が直面する差別および疎外に対処するための立法および政策改革の策定において中心的役割を果たす。この人権に基づくアプローチは、障害のある人が持つ他のアイデンティティ条件（特に、性別、年齢、農村環境での生活、移民であること、先住民族であること等）と交差するものでなければならない[[3]](#footnote-3)。

**理由**

経済的、社会的、文化的権利に関する委員会が採用した、労働条件の平等に関する交差的な見方を取り入れる。

**6 パラグラフ10**

**現在の文言を以下のように修正する。**

10. 働く権利は、基本的人権であり、人間の尊厳の本質的要素である。世界人権宣言は、第23条で労働の権利を認めている。国際レベルでは、労働の権利は、市民的及び政治的権利に関する国際規約（ICCPR）第8条3（a）、女性差別撤廃条約（CEDAW）第11条、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約（CERD）第5条（e）（i）、（ii）、女子差別撤廃条約（CEDAW）第11条、子どもの権利条約（CRC）第32条、すべての移住労働者とその家族の権利の保護に関する国際条約（CMW）第25、26、40、52及び54条に規定されている。

**理由**

女性差別撤廃条約の対象者は、他の条約よりもはるかに広く、より多くの障害のある人に影響を与える。このため、パラグラフの前の方で言及すべきである。

**7 パラグラフ12**

**現在の文言に以下を追加する。**

12. 国際労働機関（ILO）は、労働の権利に関連する8つの「基本」条約を定めている。それらの主題はCRPD第27条にとって基本的なもので、結社の自由及び団体交渉の権利の効果的な承認、あらゆる形態の強制労働の撤廃、児童労働の効果的な廃止、雇用及び職業に関する差別の撤廃である。これらのILO条約は、強制労働条約（1930年29号）及びその2014年議定書、結社の自由及び団結権の保護に関する条約（1948年87号）、団結権及び団体交渉権に関する条約（1949年98号）、同一報酬条約（1951年100号）、強制労働廃止条約（1957年105号）、差別待遇（雇用及び職業）条約（1958年111号）、最低年齢条約（1973年138号）、最悪の形態の児童労働条約（1999年182号）である。また、職業リハビリテーション及び雇用（障害者）条約（1983年159号）、暴力及びハラスメント条約（2019年190号）、非公式な経済から公式な経済への移行勧告（2015年204号）も重要である。さらに、1981年の家族的責任を有する労働者条約（156号）、2011年の家事労働者条約（189号）も考慮する必要がある。

**理由**

ILOとの関係で、ジェンダーアプローチを強調する。

**8 パラグラフ12の後に新たなパラグラフを設ける**

**以下の新パラグラフを追加する。**

障害のある人の出現率は男性よりも女性の方が高い（男性12％に対し女性19.2％）[[4]](#footnote-4)ことを念頭に置き、CRPD第27条及びCEDAW第11条に基づき、障害のある女性の労働と雇用の権利に関してツイントラック・アプローチを採用することが必要である。

**理由**

障害のある女性が労働と雇用にアクセスする際に受ける複数の形態の差別に効果的に対処するために、障害のある人としてだけでなく、女性としても直面する障壁を考慮した交差的方法論が適用されなければならない。

**9 パラグラフ14の後に新しいパラグラフを追加**

**次の新しい段落を追加する。**

CEDAW委員会は、その法理において、障害のある女性が労働市場に参加し、そこにとどまることが特に困難であること、および、一部の特殊雇用センターにおいて、すべての労働者が同じ労働権を享受しているわけではないという事実を取り上げている[[5]](#footnote-5)。

**理由**

CEDAW委員会の法理を参照し、一般的意見でのジェンダー・アプローチを強化する。

**10 パラグラフ19**

**現在の文言を以下のように修正する。**

19. [...] 国際的な人権慣行では、個別または同時に起こりうる差別の形態として、直接的、間接的、合理的配慮の否定、およびハラスメントおよび関係性による差別（障害のある人の関係者であることによる差別）[[6]](#footnote-6)の4つの5つの主要な形態が挙げられている。

**理由**

障害のある女性と少女に関するCRPD委員会の一般的意見第3号（2016年）で認識されている、関係性による差別を含める必要がある。

**11 パラグラフ23の後に新しいパラグラフを追加**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

国連人権高等弁務官事務所の報告によると、「障害のある男性と比較すると、障害のある女性は貧困や孤立を経験しやすく、給与が低く、労働力としての参加率が低い傾向がある。その結果、彼女たちは暴力の被害者になる可能性も高く、かつ/または暴力の連鎖から逃れることができない。」さらに、「ある種の障害は、人身取引のさまざまなパターン（強制的な物乞いや労働搾取行為など）と直接結びついているという証拠がある。」[[7]](#footnote-7)

**理由**

ここでは、職場における障害のある女性に対するハラスメントや暴力の影響に関する証拠を提供する。

**12 前記の新パラグラフの後に新パラグラフを追加**

**以下の新パラグラフを追加する。**

**関係性による差別（障害のある人の関係者であることによる差別）**とは、障害のある人と関係していることに基づく差別を意味する。多くの場合、介護の役割を担う女性は、関係性による差別を経験する。例えば、障害のある子どもの母親は、子どものために労働意欲や能力が低下すると懸念する、雇用主になり得る人から差別を受ける可能性がある。

**理由**

障害のある女性と少女に関するCRPD委員会の一般的意見第3号（2016年）で示された、関係性による差別の定義を追加する。

**13 パラグラフ28**

**現在の文言に以下を追加する。**

28. 委員会は、第27条1（b）の規範的内容を記述するために、公正かつ良好な労働条件に関する一般的意見第23号[[8]](#footnote-8)におけるCESCR委員会の法理を援用する。さらに、委員会は、CEDAW第11条の解釈、特に雇用における機会均等と選考及び評価における同一の基準、雇用、昇進及び雇用保障並びにすべての給付及び勤務条件の自由選択の権利、同一価値の労働に対する同一報酬の権利、社会保障の権利、並びに生殖機能の保護を含む健康と安全の保護の権利に関するものを援用する[[9]](#footnote-9)。 [...]

**理由**

CRPD委員会及び本一般的意見の追加的正当化理由としてCEDAW第11条を検討する。

**14 パラグラフ31の後に新しいパラグラフの追加**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

障害のある女性は、雇用、雇用継続、昇進、賃金、訓練・融資その他の有益な資源へのアクセスなど、労働の世界において広範な差別に直面している。さらに彼女たちは、無償の介護や家事労働への認識や社会的支援の欠如により特に大きな影響を受けている[[10]](#footnote-10)。

**理由**

障害のある女性が労働の権利に関して直面する具体的な障壁について、検証された情報を提供する（彼女たちが行う無報酬の労働を含む）。

**15 上記新パラグラフの後に新パラグラフを追加**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

CEDAW第11条に照らして、出産休暇などを含む母性を保護するために締約国が採用した特別措置が、障害のある女性労働者にも保障されるように、特に焦点を当てるべきである。

**理由**

CEDAW11条に沿って、ジェンダー・アプローチと母性に対する権利を強調する。

**16 上記新パラグラフの後に新パラグラフを追加**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

障害のある女性は収入面で不利な立場にあり、しばしば貧困にあえいでいる。統計がある場合、障害のある人とない人の賃金格差が根強いだけでなく、この格差がジェンダーの結果として悪化している証拠も示されていることを考慮しなければならない。欧州ジェンダー平等研究所の2020年ジェンダー平等指数によると、障害のある女性の平均月収は、障害のある男性および障害のない女性のどちらよりも低い[[11]](#footnote-11)。

**理由**

障害のある女性が直面する賃金格差について公式な情報を提供する。

**17 パラグラフ33**

**現在の文言を以下のように修正する。**

33. ハラスメントに関する委員会の法理は、一般的意見第3 6、および一般的意見第6に記載されている。国連女性機関（UN Women）、女性差別撤廃委員会、障害者権利委員会は、「障害のある女性および少女に対するセクシャル・ハラスメントの終結」に関する共同声明において、職業雇用センターにおける障害のある女性および少女に対するセクシャル・ハラスメントを含むあらゆる性的暴力の事例を防ぐためのパートナーシップを推奨し、さらに障害のある女性および少女に対するすべてのセクハラ事例を特定、調査、適切であれば起訴するよう呼びかけている。労働と雇用に関連するハラスメントは、雇用サイクルにまで及び、具体的かつ包括的な差別禁止法の制定と施行を通じて、効果的な救済を必要とする。[...]

**理由**

CRPD委員会一般的意見第3号のパラグラフ58でも職場のハラスメントについて述べている。

**18 パラグラフ34**

**現在の文言に以下を追加する。**

34. [...]　締約国は、労働の権利の実現のために障害のある人やその他の周辺化された人々を支援する労働組合などの人権擁護者の活動を尊重し、保護する義務を負う。障害のある女性は、政治的参加に対して多くの環境的、態度的、その他の障壁に直面し、その結果、自分たちの生活に影響する問題についての意思決定や権利擁護のプロセスからほとんど排除されたままである[[12]](#footnote-12)。

**理由**

障害のある女性についての労働組合の関与におけるジェンダー・アプローチを強化する。

**19 パラグラフ35**

**現在の文言に以下を追加する。**

35. 障害者雇用の促進には、障害者雇用を促進する戦略の優先順位の確定、方針決定、計画、実施、評価において、障害のある労働者の権利の保護と促進のための代表的な団体と労働組合が効果的に関与することが必要である。障害のある女性や少女の声は歴史的に無視されてきたため、公的な意思決定においてその参加は極端に少ない。パワーバランスの偏りと多重差別のために、彼女たちは自分たちのニーズを代弁できるような組織を設立したり、それに参加したりする機会がより一層少なかった[[13]](#footnote-13)。

**理由**

ジェンダーの観点から委員会の法理を強化する。

**20 パラグラフ41**

**現在の文言に以下を追加する。**

41. 障害のある人は、自由に仕事を選択する権利をもつ。ここには、自営業、起業、協同組合（コーポラティブ）やその他の自由に選択できる形態で自分自身のビジネスや労働を始めることを希望する障害のある人が含まれる。自営業を追求する障害のある女性にとって、融資その他の生産的資源へのアクセスの欠如は共通の課題として残っている[[14]](#footnote-14)。 締約国は、インフォーマル経済における障害のある人を保護・支援し、彼らのフォーマル経済への移行を促進・加速し、フォーマル経済における仕事がインフォーマルになることを防ぐために、的を絞った措置を講じるべきである。

**理由**

一般的意見におけるジェンダーの視点を補強する。

**21 パラグラフ45の後に新しいパラグラフを追加**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

障害のある女性および少女の多くは、一般的に金銭的収入を伴わない家事活動に従事しており、したがって、貧困の中で生活するリスクがかなり高い。このような家庭内への押し込みは、しばしば障害に関連するスティグマと結びついている[[15]](#footnote-15)。締約国は、2011年のILO家事労働者条約（189号）に沿って、障害のあるなしにかかわらず女性の責任とされることが多い介護業務が、介護者と介護を受ける人の権利を承認している人権の枠組みに雇用の権利を含みながら組み込まれるようにしなければならない[[16]](#footnote-16)。

**理由**

障害のある女性および障害のある人の女性親族が行うケアに関して、インフォーマルな労働を経済領域に含める。

**22 パラグラフ48**

**現在の文言に以下を追加する。**

48. 締約国は、アファーマティブ・アクション（積極的差別是正措置）を設計する際には、障害のある女性の組織を含む障害のある人を代表する組織と緊密に協議を行うべきである。民間部門における積極的差別是正措置は、締約国が障害のある人の雇用を促進するための全体的なアプローチの一部を構成する場合に、最も効果的となる。

**理由**

女性障害者の団体が意思決定プロセスや政治参加にほとんど関与していないという事実を踏まえ、女性障害者の団体と協議する必要性を強調する。

**23 パラグラフ53**

**現在の文言に以下を追加する。**

53. […]　締約国は、障害のある人が新たな機能障害を負った後、あるいは既存の機能障害を悪化させた後、あるいは育児休暇の後に仕事に復帰する際に、仕事を継続したり新しい役割に移行するための支援が受けられることを確保する必要がある。

**理由**

CEDAW第11条に沿った締約国の義務を強調する。

**24 パラグラフ56の後に新たなパラグラフを設ける。**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

障害のある女性および少女は、人身取引や性的搾取の被害者になる可能性が特に高く、その人生経験は深刻な権利剥奪によって特徴づけられる。さらに、彼女たちはしばしば社会的、政治的、経済的排除を経験し、その結果、貧困、無学または低学歴、無登録または未登録、失業または不完全雇用に陥りやすく、家事と育児の責任を担い、国の給付、保護、サービスへのアクセスが制限され、家庭環境における親密なパートナーやその他の人による家庭内での暴力（DV）、虐待、無視を経験し、介護施設に入り、児童結婚、強制結婚、奴隷的な結婚の対象となり、未亡人であることによる収奪にさらされやすくなってしまう。こうした状況は、性的搾取を含む人身取引の結果である機能障害や重病という追加的な負担によって悪化する可能性がある[[17]](#footnote-17)。

**理由**

人身取引と性的搾取を、障害のある女性が特に陥りやすい搾取の加重形態として含める。

**25 パラグラフ58**

**現在の文言に以下を追加する。**

[...]

c. 障害のある人への強制は、人身取引や人の性的搾取の文脈の中でも行われることがあり、それは移住の場合に深刻になる。女性と少女の人身取引の形態としての労働という文脈では、規制環境が不十分なために人身取引の需要が存在し続けている。労働者が組織化され、賃金、労働時間、労働条件、安全衛生に関する労働基準が監視・実施され、経済的・社会的権利や、女性が必要とする公共サービスに国が資金を供給できるように税法改正が適切に実施されているところでは、人身取引された人の労働やサービスに対する需要は著しく低くなる[[18]](#footnote-18)。

**理由**

労働目的の強制の事例として、障害のある人の性的搾取を追加する。

**26 パラグラフ64の後に新たなパラグラフを設ける。**

**次の新しいパラグラフを追加する。**

CEDAW第11条に基づき、締約国は、違反に対する制裁を組み込んで、妊娠または出産休暇を理由とする解雇、および婚姻関係の有無を理由とする解雇に関する差別を禁止しなければならない。さらに、締約国は、障害のある女性に、現雇用、年功、社会的手当を失うことなく、有給または同等の社会的給付を伴う出産休暇を確保しなければならない。また、締約国は、障害のある女性にとって有害であることが証明されている種類の仕事に関して、妊娠中特別な保護を提供しなければならない[[19]](#footnote-19)。

**理由**

妊娠・出産休暇に関する締約国の義務を追加する。

**27 パラグラフ73の後に新たなパラグラフを設ける。**

**以下の新パラグラフを追加する。**

締約国は、障害のある女性や障害のある親族の母親および女性介護者に、他の者と平等にディーセントで質の高い雇用および労働条件を得る権利を、法律で効果的に保証しなければならない。そのために、労働市場にアクセスし、そこに留まり昇進する能力に関する、彼女らに対する差別を根絶する積極的差別是正措置を促進しなければならない。これらの差別は、ジェンダー、障害その他の差別的な人間の条件を理由とする否定的な固定観念の結果である[[20]](#footnote-20)。

**理由**

SDGsターゲット8.5に沿い、不利な立場にある人々へのディーセントな雇用を提供する義務を強調する観点から。

**28 パラグラフ80**

**現在の文言を修正する。**

80. 障害のある女性（第6条）が仕事において直面する多重差別に対処するために、締約国は、障害のある女性が労働と雇用に対する権利を行使する際に事実上の平等を加速するための積極的差別是正措置を採用することが必要である。そのような措置は、彼女たちが受ける交差的な形態の差別と闘い、彼女たちの完全な発達、進歩、エンパワーメントを促進するために役立つものでなければならない。また、締約国は、障害のある人の労働と雇用の権利および女性の労働と雇用の権利を改善する政策が、全体として、障害のある女性が直面する多重的かつ交差的な差別に対処することを確保しなければならない[[21]](#footnote-21)。

**理由**

障害のある女性が直面する多重的かつ交差的な差別に対処する。

**III 連絡先**

イサベル・カバレロ・ペレス

CERMI女性財団コーディネーター

coordinacion@fundacioncermimujeres.es

電話番号 +34 915 90 73 51

[www.fundacioncermimujeres.es](http://www.fundacioncermimujeres.es)

（翻訳：佐藤久夫、高島恭子）

1. Paragraph 58, Committee on the Rights of Persons with Disabilities General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-1)
2. P. 152, United Nations Disability and Development Report, <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>. [↑](#footnote-ref-2)
3. In paragraph 5 of its General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International

   Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), the Committee on Economic, Social and Cultural Rights notes that the right to just and favourable conditions of work is a right of everyone, without distinction of any kind. The reference to “everyone” highlights the fact that the right applies to all workers in all settings, regardless of gender, as well as young and older workers, workers with disabilities, workers in the informal sector, migrant workers, workers from ethnic and other minorities, domestic workers, self-employed workers, agricultural workers, refugee workers and unpaid workers, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-3)
4. Page 28, World Report on Disability, WHO, 2011. [↑](#footnote-ref-4)
5. See, for example, the Committee’s COBs on the combined fourth to seventh periodic reports of Latvia, CEDAW/C/LVA/CO/4-7, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fLVA%2fCO%2f4-7&Lang=en>, and its COBs on the ninth periodic report of Austria, CEDAW/C/AUT/CO/9, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fAUT%2fCO%2f9&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-5)
6. Committee on the Rights of Persons with Disabilities General Comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities, CRPD/C/GC/3. [↑](#footnote-ref-6)
7. Thematic study on the issue of violence against women and girls and disability, Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, <https://undocs.org/en/A/HRC/20/5>. [↑](#footnote-ref-7)
8. CESCR General Comment No. 23 (2016) *The right to just and favourable conditions of work (art.7)* is a substantial general comment—80 paragraphs and 20 pages long. It addresses each of the components in Article 27(1) four-line sub-paragraph (b). [↑](#footnote-ref-8)
9. Article 11, CEDAW, <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>. [↑](#footnote-ref-9)
10. UN Women, Making the SDGs count for women and girls with disabilities, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/6/issue-brief-making-the-sdgs-count-for-women-and-girls-with-disabilities>. [↑](#footnote-ref-10)
11. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>. [↑](#footnote-ref-11)
12. UN Women, Making the SDGs count for women and girls with disabilities, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/6/issue-brief-making-the-sdgs-count-for-women-and-girls-with-disabilities>. [↑](#footnote-ref-12)
13. Paragraph 60, Committee on the Rights of Persons with Disabilities General Comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities, CRPD/C/GC/3, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD/C/GC/3&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-13)
14. Paragraph 17, Situation of women and girls with disabilities and the Status of the Convention on the Rights of Persons with Disabilities

    and the Optional Protocol thereto, Report of the Secretary-General submitted pursuant to General Assembly resolution 70/145, A/72/227, <https://undocs.org/A/72/227>. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ibid, paragraph 16. [↑](#footnote-ref-15)
16. Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), International Labour Organization, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189>. [↑](#footnote-ref-16)
17. Paragraph 20, CEDAW Committee General recommendation No. 38 (2020) on trafficking in women and girls in the context of global migration, CEDAW/C/GC/38, <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/38&Lang=en>. [↑](#footnote-ref-17)
18. Ibid., párrafo 31. [↑](#footnote-ref-18)
19. Article 11, CEDAW. [↑](#footnote-ref-19)
20. In line with SDG target 8.5. [↑](#footnote-ref-20)
21. In line with CRPD Committee General Comment No. 3 on women and girls with disabilities and CEDAW Committee General Recommendation No. 18 on disabled women. [↑](#footnote-ref-21)