Kolmapäev, 10. märts 2021

P9_TA(2021)0075

Võrdne kohtlemine töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni taustal

Euroopa Parlamendi 10. märtsi 2021. aasta resolutsioon nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) rakendamise kohta ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni taustal (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Euroopa Parlament,

— võttes arvesse Euroopa Liidu lepingut (ELi leping), Euroopa Liidu toimimise lepingut ja Euroopa Liidu põhiõiguste hartat (edaspidi „harta“),

— võttes arvesse ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni ja selle jõustumist ELis 21. jaanuaril 2011. aastal kooskõlas nõukogu 26. novembri 2009. aasta otsusega 2010/48/EÜ Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste konventsiooni sõlmimise kohta Euroopa Ühenduse nimel ([1]),

— võttes arvesse ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni komitee üldiseid märkusi puuetega inimeste õiguste konventsiooni rakendamise kohta, eelkõige 22. mai 2014. aasta üldist märkust nr 2 (2014) juurdepääsetavuse kohta, 26. augusti 2016. aasta üldist märkust nr 3 (2016) puuetega naiste ja tüdrukute kohta, 27. oktoobri 2017. aasta üldist märkust nr 5 (2017) iseseisva elu ja kogukonda kaasamise kohta ja 26. aprilli 2018. aasta üldist märkust nr 6 (2018) võrdõiguslikkuse ja mittediskrimineerimise kohta,

— võttes arvesse ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni komitee 2. oktoobri 2015. aasta järeldusi Euroopa Liidu esialgse aruande kohta,

— võttes arvesse inimõiguste ülddeklaratsiooni,

— võttes arvesse ÜRO kestliku arengu tegevuskava aastani 2030 ja kestliku arengu eesmärke,

— võttes arvesse ÜRO konventsiooni naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta,

— võttes arvesse Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooni,

— võttes arvesse Euroopa Nõukogu naistevastase vägivalla ja perevägivalla ennetamise ja tõkestamise konventsiooni (Istanbuli konventsioon),

— võttes arvesse Euroopa sotsiaalõiguste sammast,

— võttes arvesse strateegia „Euroopa 2020“ eesmärki seoses vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse vastu võitlemisega,

— võttes arvesse nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ([2]) (võrdse tööalase kohtlemise direktiiv),

— võttes arvesse nõukogu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust ([3]),

— võttes arvesse komisjoni ettepanekut võtta vastu nõukogu direktiiv, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest (COM(2008)0426) , ja Euroopa Parlamendi 2. aprilli 2009. aasta sellekohast seisukohta ([4]),

([1]) ELT L 23, 27.1.2010, lk 35.
([2]) EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16.
([3]) EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22.
([4]) ELT C 137 E, 27.5.2010, lk 68.

— võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 26. oktoobri 2016. aasta direktiivi (EL) 2016/2102 avaliku sektori asutuste veebisaitide ja mobiilirakenduste juurdepääsetavuse kohta ([5]),

— võttes arvesse Euroopa Parlamendi ja nõukogu 17. aprilli 2019. aasta direktiivi (EL) 2019/882 toodete ja teenuste ligipääsetavusnõuete kohta ([6]),

— võttes arvesse määrusi, millega kehtestatakse reeglid ELi rahastamisprogrammide kohta mitmeaastase finantsraamistiku raames, pidades eelkõige silmas Euroopa Sotsiaalfondi (ESF), noorte tööhõive algatust (YEI), Euroopa Regionaalarengu Fondi (ERF), Euroopa Maaelu Arengu Põllumajandusfondi (EAFRD), Erasmuse programmi ja õiglase ülemineku fondi, mis pakuvad ELi rahalist toetust puuetega inimeste olukorra parandamiseks,

— võttes arvesse nõukogu 12. juuni 1989. aasta direktiivi 89/391/EMÜ töötajate töötervishoiu ja tööohutuse parandamist soodustavate meetmete kohta ([7]), eelkõige tööandja kohustust tagada töötajate ohutus ja tervis kõikides tööga seotud aspektides ning asjaolu, et nad ei tohi selle kohustuse täitmiseks sundida tegema töötajaid rahalisi kulutusi,

— võttes arvesse komisjoni 15. novembri 2010. aasta teatist „Euroopa puuetega inimeste strateegia 2010–2020: Uued sammud tõketeta Euroopa suunas“ (COM(2010)0636) (puuetega inimeste strateegia),

— võttes arvesse komisjoni talituste 2. veebruari 2017. aasta töödokumenti „Euroopa puuetega inimeste strateegia 2010–2020 rakendamise eduaruanne“ (SWD(2017)0029),

— võttes arvesse komisjoni 22. juuni 2018. aasta soovitust võrdõiguslikkust edendavate asutuste suhtes kohaldatavate nõuete kohta ([8]),

— võttes arvesse komisjoni 2013. aasta ELi puudega isiku kaardi katseprojekti,

— võttes arvesse oma 8. juuli 2020. aasta resolutsiooni intellektipuudega inimeste ja nende perede õiguste kohta COVID-19 kriisi ajal ([9]),

— võttes arvesse oma 18. juuni 2020. aasta resolutsiooni Euroopa 2020. aasta järgse puuetega inimeste strateegia kohta ([10]),

— võttes arvesse oma 29. novembri 2018. aasta resolutsiooni puuetega naiste olukorra kohta ([11]),

— võttes arvesse oma 30. novembri 2017. aasta resolutsiooni Euroopa puuetega inimeste strateegia elluviimise kohta ([12]),

— võttes arvesse oma 7. juuli 2016. aasta resolutsiooni ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni rakendamise kohta, pöörates erilist tähelepanu ÜRO puuetega inimeste õiguste komitee kokkuvõtlikele märkustele ([13]),

---

([5]) ELT L 327, 2.12.2016, lk 1.
([6]) ELT L 151, 7.6.2019, lk 70.
([7]) EÜT L 183, 29.6.1989, lk 1.
([8]) ELT L 167, 4.7.2018, lk 28.
([9]) Vastuvõetud tekstid, P9_TA(2020)0183.
([10]) Vastuvõetud tekstid, P9_TA(2020)0156.
([11]) ELT C 363, 28.10.2020, lk 164.
([12]) ELT C 356, 4.10.2018, lk 110.
([13]) ELT C 101, 16.3.2018, lk 138.

Kolmapäev, 10. märts 2021

— võttes arvesse oma 20. mai 2015. aasta resolutsiooni Ühinenud Rahvaste Organisatsiooni puuetega inimeste õiguste komitee poolt vastu võetud loetelu kohta küsimustest seoses Euroopa Liidu esialgse aruandega ([14]),

— võttes arvesse oma 25. oktoobri 2011. aasta resolutsiooni puuetega isikute liikuvuse ja kaasamise ning Euroopa puuetega inimeste strateegia 2010–2020 kohta ([15]),

— võttes arvesse oma 6. mai 2009. aasta resolutsiooni tööturult tõrjutud isikute aktiivse kaasamise kohta ([16]),

— võttes arvesse oma 17. juuni 1988. aasta resolutsiooni kurtide viipekeelte kohta ([17]), 18. novembri 1998. aasta resolutsiooni viipekeelte kohta, ([18]) ja 23. novembri 2016. aasta resolutsiooni viipekeelte ja elukutseliste viipekeele tõlkide kohta ([19]),

— võttes arvesse oma 17. aprilli 2020. aasta resolutsiooni ELi kooskõlastatud meetmete kohta COVID-19 pandeemia ja selle tagajärgedega võitlemiseks ([20]),

— võttes arvesse oma 16. jaanuari 2019. aasta resolutsiooni põhiõiguste olukorra kohta Euroopa Liidus 2017. aastal ([21]),

— võttes arvesse oma 15. septembri 2016. aasta resolutsiooni nõukogu 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ (millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel) kohaldamise kohta ([22]),

— võttes arvesse oma poliitikaosakonna A asjakohaseid uuringuid, eriti 2017. aasta uuringut „Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities“ (Puuetega naistöötajate diskrimineerimine ja tööle juurdepääs) ja 2015. aasta uuringut „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments“ (Puuetega inimeste jaoks mõeldud mõistlikud abinõud ja töökojad: investeeringute ulatus ja tasuvus),

— võttes arvesse Euroopa Parlamendi uuringuteenuste peadirektoraadi asjakohaseid uuringuid, eriti 2016. aasta Euroopa rakendamishinnanguid „EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)“ (ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni rakendamine ELis) ja „The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities“ (ELi avaliku halduse kohustused vastavalt ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsioonile),

— võttes arvesse Euroopa Liidu Kohtu suurenevat kohtupraktikat direktiivi 2000/78/EÜ tõlgendamise kohta,

— võttes arvesse Euroopa Ombudsmani 2018. ja 2019. aasta aruannet,

— võttes arvesse Euroopa Ombudsmani strateegilisi uurimisi selle kohta, kuidas Euroopa Komisjon tagab puuetega inimestele ligipääsu oma veebisaitidele (OI/6/2017/EA), kuidas komisjon kohtleb puuetega inimesi ELi töötajate ühise ravikindlustusskeemi raames (OI/4/2016/EA), ning ühise uurimise otsust juhtumite 1337/2017/EA ja 1338/2017/EA kohta, mis puudutavad nägemispuudega kandidaatide ligipääsu valikumenetlustele ELi ametnike töölevõtmiseks, mida korraldab Euroopa Personalivaliku Amet,

— võttes arvesse Euroopa Ombudsmani omaalgatuslikku uurimist põhiõiguste austamise kohta ELi ühtekuuluvuspoliitika rakendamisel (OI/8/2014/AN),

---

([14]) ELT C 353, 27.9.2016, lk 41.
([15]) ELT C 131 E, 8.5.2013, lk 9.
([16]) ELT C 212 E, 5.8.2010, lk 23.
([17]) EÜT C 187, 18.7.1988, lk 236.
([18]) EÜT C 379, 7.12.1998, lk 66.
([19]) ELT C 224, 27.6.2018, lk 68.
([20]) Vastuvõetud tekstid, P9_TA(2020)0054.
([21]) ELT C 411, 27.11.2020, lk 94.
([22]) ELT C 204, 13.6.2018, lk 179.

— võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust ELi 2020.–2030. aasta puuetega inimeste õiguste tegevuskava kujundamise kohta,

— võttes arvesse Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti temaatilisi aruandeid, sealhulgas nende koroonaviiruse pandeemia bülletääne,

— võttes arvesse võrdõiguslikkust käsitlevate andmete tavade kokkuvõtet ja võrdõiguslikkuse andmete kogumise ja kasutamise parandamise suuniseid (võrdõiguslikkuse andmete suunised), mille koostas ELi mittediskrimineerimise, võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse kõrgetasemelise töörühma võrdõiguslikkuse alarühm,

— võttes arvesse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi soolise võrdõiguslikkuse indeksit,

— võttes arvesse ÜRO äritegevuse ja inimõiguste juhtpõhimõtteid,

— võttes arvesse puuetega inimesi esindavate organisatsioonide, eelkõige Euroopa Autismiliidu, Saksamaa kaasavate ettevõtete föderaalse töörühma, Euroopa Pimedate Liidu, Euroopa Puuetega Inimeste Foorumi, Euroopa Iseseisva Elu Võrgustiku, Euroopa Kurtide Liidu, Kaasava Euroopa, Rahvusvahelise Lülisambalõhestuse ja Hüdrotsefaaliaga Inimeste Föderatsiooni ja Euroopa Vaimse Tervise Liidu aruandeid ja soovitusi, samuti Equineti ja puuetega inimeste õigustega tegelevate akadeemikute aruandeid ja soovitusi,

— võttes arvesse kodukorra artiklit 54 ning esimeeste konverentsi 12. detsembri 2002. aasta otsuse (mis käsitleb algatusraportite koostamise loa andmise korda) artikli 1 punkti 1 alapunkti e ja 3. lisa,

— võttes arvesse kodanikuvabaduste, justiits- ja siseasjade komisjoni, naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni ning petitsioonikomisjoni arvamusi,

— võttes arvesse tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni raportit (A9-0014/2021),

A. arvestades, et puuetega inimestel ([23]) on õigus täielikult osaleda tööturul ja ühiskonnas, kuid nende põhiõigusi ei lasta neil ELis sageli teostada; arvestades, et nad on avatud tööturult valdavalt välja jäetud ja neilt on võetud õigus töötada teistega võrdsetel alustel või neil on tööturul võrdse juurdepääsu ja võrdsete tingimuste saavutamisel suuri raskusi;

B. arvestades, et puuetega inimesed seisavad jätkuvalt silmitsi mitmekordse ja läbipõimunud diskrimineerimise ja ebasoodsate tingimustega nende puude ja soo, rassi, rahvuse, vanuse, usutunnistuse või veendumuste, seksuaalse sättumuse, rändestaatuse või sotsiaal-majandusliku tausta, sealhulgas haridustaseme alusel; arvestades, et diskrimineerimine esineb töötsükli erinevates etappides, alates värbamisest, mis võib viia puuetega inimeste sotsiaalse tõrjutuseni; arvestades, et diskrimineerimine ja töökohtade mitmekesisuse puudumine põhjustavad olulisi inim- ja majanduskulusid;

C. arvestades, et harta alusel on keelatud igasugune diskrimineerimine, sealhulgas puude tõttu, ja peab tunnustama puuetega inimeste õigusi ([24]);

D. arvestades, et EL sai puuetega inimeste õiguste konventsiooni osaliseks 2010. aasta detsembris ja konventsioon jõustus ELi jaoks 2011. aasta jaanuaris; arvestades, et puuetega inimeste õiguste konventsioon on siduv ELile, selle institutsioonidele ja liikmesriikidele, kellel on otsene kohustus seda, kaasa arvatud artiklit 27 töö ja tööhõive kohta, täielikult rakendada; arvestades, et pärast kõnealuse konventsiooni vastuvõtmist on tehtud mõningaid, kuid mitte piisavaid edusamme puuetega inimeste õiguste konventsiooni eesmärkide saavutamiseks;

([23]) Kasutame mõistet „puuetega inimesed“ puuetega inimeste õiguste konventsiooni artikli 1 tähenduses: „Puuetega inimeste mõiste hõlmab isikuid, kellel on pikaajaline füüsiline, vaimne, intellektuaalne või meeleline kahjustus, mis võib koostoimel erinevate takistustega tõkestada nende täielikku ja tõhusat osalemist ühiskonnaelus teistega võrdsetel alustel.“

([24]) Harta artiklid 21 ja 26.

Kolmapäev, 10. märts 2021

E. arvestades, et EL on seetõttu kohustatud toimima kooskõlas puuetega inimeste õiguste konventsiooniga ja Euroopa Liidu Kohus on kohustatud tõlgendama ELi õigusakte, sealhulgas võrdse tööalase kohtlemise direktiivi, kooskõlas puuetega inimeste õiguste konventsiooniga;

F. arvestades, et puuetega inimeste õiguste konventsiooniga lükatakse tagasi puude meditsiiniline mudel ja toetatakse selle asemel inimõigusi ja puude mudelit sotsiaalses kontekstis; arvestades, et puuetega inimeste õiguste konventsiooniga nõutakse puuetega inimeste jaoks kaasavat võrdõiguslikkust; arvestades, et puuetega inimeste õiguste konventsiooniga tunnistatakse puuetega inimeste õigust tööle teistega võrdsetel alustel, õigust töökohta vabalt valida, olla aktsepteeritud ja töötada avatud, kaasavas ja juurdepääsetavas töökeskkonnas;

G. arvestades, et mõistlike abinõude puhul, kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni määratluse ja nõuetega, keskendutakse inimese konkreetsetele vajadustele, samas kui positiivsed meetmed kehtivad kogu võimaliku diskrimineerimise all kannatavate isikute rühma suhtes; arvestades, et mõlemad on vajalikud kaitsmaks töökoha mitmekesisuse saavutamist ja tagamaks, et puuetega inimesed saaks võrdselt kasutada oma õigust tööle; arvestades, et kuna ELis puuduvad mõistlikke abinõusid käsitlevad suunised, ei mõista tööandjad piisaval määral selliste abinõude tähendust ja need on sageli kättesaamatud või ebapiisavad; arvestades, et mõistlike abinõude kasutamisel puuetega töötajate vajaduste järgi on oluline mõju nende töökvaliteedile, karjäärivõimalustele ja jätkusuutlikule tööle;

H. arvestades, et puuetega inimeste tööhõive üks põhiaspekte on nende osalemine kogukonnaelus ja üleminek asutusepõhiselt toetuselt kogukonnapõhisele toetusele; arvestades, et liikmesriikides tuleb lõplikult vormistada asutusepõhisest lähenemisviisist loobumine, kuna puuetega inimestel on õigus elada kogukonnas ja olla sellesse täielikult kaasatud; arvestades, et asutusepõhisest lähenemisviisist loobumise edusammud on liikmesriikides ebaühtlased ning hoolimata poliitikameetmete kehtestamisest ja märkimisväärsete rahaliste vahendite eraldamisest ELis elab asutustes endiselt miljon inimest;

I. arvestades, et võrdse tööalase kohtlemise direktiiv (edaspidi „direktiiv“), mis jõustus 2000. aastal, on praegu peamine ELi õiguslik vahend puuetega inimeste kaitsmiseks diskrimineerimise eest; arvestades, et võrdõiguslikkuse kaitsmine ja mittediskrimineerimine on ELi ja liikmesriikide jagatud pädevus;

J. arvestades, et direktiiv on ainult osaliselt kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga, kuna see ei hõlma puuetega inimeste inimõiguste mudelit, ei käsitle diskrimineerimist oletatava või tulevase puude alusel, ei ole suunatud läbipõimunud diskrimineerimisele, ei nõua liikmesriikidelt positiivsete tööhõivemeetmete võtmist, piirdub vaid töö saamise, kutsealale pääsemise ja kutseõppe valdkonnaga, ega laiene kõigile eluvaldkondadele, nagu nõutakse puuetega inimeste õiguste konventsioonis, ei tegele liikumisvabadusega tööhõive eesmärgil, ei nõua sõltumatute järelevalvemehhanismide loomist, ei näe ette puuetega inimeste ja neid esindavate organisatsioonide kaasamist järelevalvesse ega sisalda kohustust koguda segregeeritud andmeid;

K. arvestades, et direktiiv ei kohusta õiguslikult liikmesriike määrama võrdõiguslikkusega tegelevat asutust, kes töötaks puude alusel diskrimineerimise vastu, mis on väga problemaatiline, kuna võrdõiguslikkusega tegelevatel asutustel on keskne roll võrdse kohtlemise direktiivide rakendamisel nende volitustesse kuuluvatel alusel, näiteks sugu, rass ja etniline päritolu;

L. arvestades, et võrdõiguslikkuse kohta võrreldavate andmete kogumine on tõenditel põhineva poliitikakujundamise ja poliitiliste otsuste tegemise jaoks äärmiselt tähtis; arvestades, et puudub ametlik statistika, eriti puuetega inimeste kohta, kes elavad asutusepõhise hoolduse tingimustes, ja selliste omaduste kohta nagu nende rass / etniline päritolu või seksuaalne sättumus, millele on tähelepanu juhitud ka võrdõiguslikkuse andmete kogumise suunistes; arvestades, et määrusega (EL) 2019/1700 ([25]) parandatakse märkimisväärselt olukorda seoses leibkondade tööhõiveandmetega, puude tüübi järgi segregeeritud andmetega ja päritoluriigi andmetega (esimene ja teine põlvkond), ning nähakse ette prooviuuringud inimeste kohta hoolekandeasutustes; arvestades, et lüngad püsivad ja need tuleks kõrvaldada;

([25]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 10. oktoobri 2019. aasta määrus (EL) 2019/1700, millega luuakse valimitena kogutud individuaalsetel andmetel põhineva üksikisikuid ja leibkondi käsitleva Euroopa statistika ühtne raamistik ning muudetakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu määruseid (EÜ) nr 808/2004, (EÜ) nr 452/2008 ja (EÜ) nr 1338/2008 ning tunnistatakse kehtetuks Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 1177/2003 ja nõukogu määrus (EÜ) nr 577/98 (ELT L 261 I, 14.10.2019, lk 1).

M. arvestades, et vaid 50,6 % puuetega inimestest töötab (48,3 % naistest ja 53,3 % meestest) võrreldes 74,8 % puueteta inimestega ([26]); arvestades, et asutustes elavad või töövõimetuks peetud puuetega inimesed on sellest statistikast välja jäetud ([27]); arvestades, et need andmed ei avalda tööliiki, -kvaliteeti ega -tingimusi, näiteks kas tööd pakutakse avatud tööturul ja kas on tagatud töötaja staatus koos tööõiguste ja miinimumpalgaga; arvestades, et puuetega inimesed on mitmekesine rühm ja puutuvad sageli kokku läbipõimunud diskrimineerimisega, mille kumulatiivne mõju mõjutab tuntavalt ka tööhõivet;

N. arvestades, et teatud liikmesriikides töötavad puuetega inimesed valdavalt kaitstud töökodades; arvestades, et selliste kaitstud töökodade eesmärk peaks olema kaasamine, rehabilitatsioon ja üleminek avatud tööturule nii kiiresti kui võimalik; arvestades, et kaitstud töökoda on sageli eraldatud keskkond, kus puuetega töötajatel puudub töötaja staatus, tööõigused ja kindel miinimumpalk; arvestades, et see on selgelt ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni rikkumine; märgib, et mõnes liikmesriigis kasutatakse praegu kaitstud töökodasid üleminekuks avatud tööturule; arvestades, et kaitstud töökodade, mida mõnikord nimetatakse kaitstud töökohtadeks, omaduste ja mitmekesisuse uurimine Euroopa tasandil võib aidata välja selgitada parimad tavad, parandada arutelu ja tagada ELi õigusaktide ja ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni järgimise; arvestades, et toetatud tööhõive kaasavad mudelid võivad, kui need on õigustepõhised ja tööhõivena tunnustatud, austada puuetega inimeste õigusi ning panustada kaasamisse ja avatud tööturule üleminekusse;

O. arvestades, et puuetega inimeste töötuse määr (17,1 %) on pea kaks korda kõrgem kui ülejäänud rahvastiku puhul (10,2 %) ([28]) ja puuetega inimeste töötusperiood on pikem kui puueteta inimestel, sõltumata kvalifikatsioonist;

P. arvestades, et töötuse määr on kõige suurem noorte puuetega inimeste seas (vanuses 16–24), nimelt 24,9 %, samas kui muu elanikkonna puhul on see näitaja 16,6 %; arvestades, et see erinevus on lahutamatult seotud haridusvõimalustega;

Q. arvestades, et puuetega naised, kes moodustavad 16 % naiste koguarvust ja 60 % puuetega inimeste koguarvust ELis, puutuvad jätkuvalt kokku mitmekordse ja läbipõimunud diskrimineerimisega kõigis eluvaldkondades; arvestades, et majanduslikult mitteaktiivsete puuetega naiste osakaal on üle kahe kolmandiku kõrgem kogu elanikkonna tööealistest (16–64-aastastest) naistest; arvestades, et ainult 20,7 % puuetega naistest töötab täistööajaga, samas kui puuetega meeste puhul on see näitaja 28,6 %;

R. arvestades, et kodu eest hoolitsemise eest vastutavad enamasti naised ning et naised moodustavad valdava enamuse puuetega inimeste hooldajatest; arvestades, et puuetega laste eest hoolitsevatel üksikemadel on suur oht sattuda vaesusesse või jääda sotsiaalselt tõrjutuks; arvestades, et vanuseline diskrimineerimine koos võimalike stereotüüpide ja takistustega mõjutab kõiki vanuserühmi; arvestades, et puuetega eakad naised on sageli puuetega pereliikmete ainsad hooldajad; arvestades, et see mõjutab otseselt nende kaitsetust vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ees ning nende juurdepääsu tööle ja ametialasele arengule ning võib avaldada negatiivset mõju nende töötingimustele;

S. arvestades, et Euroopas on üldjoontes rohkem kui 30 miljonit pimedat ja vaegnägijat; arvestades, et keskmine töötuse määr nende hulgas on 75 % (naiste seas veelgi kõrgem), mis põhjustab nende sotsiaalset tõrjutust ja vaesust ([29]); arvestades, et ELis on umbes üks miljon viipekeelt kasutavat kurti ja 51 miljonit vaegkuuljast kodanikku, kellest paljud kasutavad samuti viipekeelt, kelle töötuse kohta pole piisavaid andmeid ning seda pole nõuetekohaselt uuritud; arvestades, et ELis on umbes seitse miljonit intellektipuudega inimest, kelle tööhõive määr on keskmisest

([26]) Euroopa Liidu sissetulekute ja elamistingimuste statistikasüsteem (EU-SILC), 2017.
([27]) *Ibid*.
([28]) Euroopa Liidu sissetulekute ja elamistingimuste statistikasüsteem (EU SILC), 2017.
([29]) ONCE ja Euroopa Pimedate Liit, „Report on the situation of blind and partially sighted persons regarding employment in Europe after 10 years of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Opportunities“ (Aruanne pimedate ja vaegnägijate olukorra kohta seoses tööhõivega Euroopas kümme aastat pärast ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni: Katsumused ja võimalused), oktoober 2019.

märkimisväärselt madalam ([30]); arvestades, et hinnanguliselt töötab kogu Euroopas vaid 10 % autismispektril olevatest inimestest, enamik neist osalise koormusega või madalapalgalisel töökohal, madalama kvalifikatsiooniga ametikohal või kaitstud töökohal ([31]);

T. arvestades, et 29,5 % puuetega naistest ja 27,5 % puuetega meestest on ELis vaesuse ja sotsiaalse tõrjutuse ohus, samas kui see näitaja on kogu elanikkonna puhul 22,4 %; arvestades, et puuetega inimestel on võrreldes puueteta inimestega suurem oht sattuda palgavaesusesse (11 % võrreldes 9,1 %-ga), kuna nende puuetega on seotud lisakulud, nagu tervishoiu, logistika ja tugiisikutega seotud kulud, kuna seoses tööle asumisega kaotavad nad puuetega inimestele mõeldud õigused ning kuna nad teenivad vähem kui samaväärsel ametikohal kolleegid ja nende edutamisvõimalused on väiksemad ([32]); arvestades, et vaesusrisk on seda suurem, mida raskem on puue;

U. arvestades, et ebaproportsionaalselt suur hulk puuetega inimesi on kodutud ja puuetega inimestel on suurem oht jääda kodutuks; arvestades, et kodututel võib nende elutingimustest tulenevate riskide tõttu tekkida puue, näiteks jäseme amputeerimise tõttu;

V. arvestades, et läbipõimunud diskrimineerimise kumulatiivse mõju tõttu eeldatakse, et puuetega romadel on rohkem takistusi, nad kogevad kõrgemat töötuse taset, sügavamat vaesust ning väiksemat juurdepääsu haridusele ja teenustele kui nende puueteta eakaaslased ([33]);

W. arvestades, et LGBTI-puuetega inimesed seisavad seoses tööhõivega silmitsi lisatakistustega, kusjuures 16 % neist väidab, et nad ei saa tööd või ametikõrgendust nende identiteedi tõttu, samas kui muidu tuleb LGBTI-inimeste puhul seda ette 10 %-l töötajatest; arvestades, et iga neljanda puuetega LGBTI-inimese kohta on tehtud halvustavaid märkuseid, neid on kiusatud ja väärkoheldud ning nende identiteet on avalikustatud ilma nende nõusolekuta ([34]);

X. arvestades, et hiljutine kogu ELi hõlmav uuring puuetega inimeste kohta näitas, et 96 % leiab, et juurdepääs avatud tööturule on ebapiisav või vajab täiustamist; samas kui ainult 10 % leiab, et kehtivad õigusaktid on piisavad, et kaitsta puuetega inimesi diskrimineerimise eest avatud tööturul; ja 18 % ei olnud teadlikud nende riigis diskrimineerimise eest kaitsvate õigusaktide olemasolust ([35]);

Y. arvestades, et need andmed näitavad, et ELi puuetega inimeste strateegias aastateks 2010–2020 ei rõhutatud piisavalt puuetega inimeste tööhõivet ja läbipõimunud diskrimineerimist, millega nad kokku puutuvad;

Z. arvestades, et ahistamine töökohal, sealhulgas seksuaalne ahistamine ja survestamine sellest mitte teatama takistab eelkõige puuetega naiste juurdepääsu tööturule, töökoha säilitamist ja võrdseid karjäärivõimalusi;

AA. arvestades, et puuetega inimeste ebasoodne olukord, tõrjutus ja diskrimineerimine tööturul pole eraldiseisev probleem, vaid on seotud kaasava hariduse puudumisega, sealhulgas varases lapsepõlves; elukestev õpe, sealhulgas kutseõpe; eluaseme ja tervishoiu valdkonnas esinevad tõkked, segregatsioon ja diskrimineerimine; ja juurdepääsu puudumine transpordile ning muudele teenustele ja toodetele; seetõttu on olukorra parandamiseks vaja terviklikku lähenemisviisi ja laiaulatuslikke meetmeid;

AB. arvestades, et vaimse heaolu edendamise ning halva vaimse tervise ja psühhosotsiaalsete puuete vältimise meetmed töökohal on kriitilise tähtsusega;

AC. arvestades, et juurdepääs töökohtadele, transpordi- ja tugiteenustele, eelkõige individuaalsele abile ja samuti laiemas mõttes ühiskonnale on hädavajalik, et puuetega inimesed saaksid tõhusalt kasutada oma õigust iseseisvale elule ja

([30]) Mittetulundusühing Kaasav Euroopa (Inclusion Europe)
([31]) Autism Europe, „Autism and Work – Together we can“ (Autism ja töö. Koos me suudame), 2014.
([32]) Võrdõiguslikkuse ja inimõiguste komisjon, uurimisaruanne 107 – palgalõhede uuring, „The Disability Pay Gap“ (Puuetega inimeste palgaerinevus), august 2017.
([33]) European Centre for Minority Issues, uuring nr 8, „Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?“ (Isegi mitte marginaalide hulgas: Kus on puuetega romad?), veebruar 2016.
([34]) Stonewall, „LGBT in Britain – Work Report“, (LGBT Suurbritannias – tööaruanne) 2018.
([35]) Uuringu viis läbi Euroopa Iseseisva Elu Võrgustik.

õigust tööle; arvestades, et liikmesriigid peaksid toetama ka takistusteta ehitatud keskkonna loomist; arvestades, et direktiiv (EL) 2019/882 toodete ja teenuste ligipääsetavusnõuete kohta annab pärast ülevõtmist märkimisväärse panuse takistusteta ühiskonna saavutamisse ning arvestades, et seetõttu tuleb selle ülevõtmist õigeaegselt ja hoolikalt jälgida;

AD. arvestades, et hüvitiste kaotamine niipea, kui puuetega inimesed alustavad palgatööd, on kõrge riski- ja stressitasemega poliitika, peamine takistus tööle pääsemisel ja sotsiaalselt ebaõiglane, kuna ei võeta arvesse puuetega inimeste suuremat elukallidust;

AE. arvestades, et puude erinevad määratlused, puude hindamise mitmekesisus ning liikmesriikides rakendatavad erisugused ja tihti ebaselged klassifitseerimise meetodid ning ka puudeseisundi vastastikuse tunnustamise puudumine takistavad puuetega inimeste liikumisvabadust ELis;

AF. arvestades, et teadlikkuse suurendamine on hädavajalik selleks, et tööandjad ja töötajad saaksid adekvaatselt tegutseda ja reageerida vastavalt teadmistele oma kohustustest ja õigustest mittediskrimineerimise valdkonnas;

AG. arvestades, et uued tehnoloogiad, eriti tehisintellektisüsteemid, võivad arendada tõhusaid, kättesaadavaid ja mittediskrimineerivaid värbamisprotsesse, kuid pealiskaudne tehnoloogiline arendustegevus võib tekitada uute tõkete ja diskrimineerimisvormide lisamise ohu; arvestades, et puuetega inimeste õiguste konventsiooni artikliga 9 kehtestatakse nõue tagada teistega võrdsetel alustel nii ligipääsetav teave kui ka juurdepääs kommunikatsioonitehnoloogiatele ja -süsteemidele;

1. kutsub ELi institutsioone ja liikmesriike üles kinnitama oma pühendumust puuetega inimeste kaasava võrdõiguslikkuse saavutamisele ja rakendama täielikult ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni, sealhulgas selle tööd ja tööhõivet käsitlevat artiklit 27; kutsub sel eesmärgil üles suurendama jõupingutusi ja püüdma luua puuetega inimeste ja kõigi jaoks kaasav, juurdepääsetav ja mittediskrimineeriv tööturg koos tervikliku elutsüklipõhise poliitilise lähenemisviisiga, kooskõlas ELi aluslepingutega ja Euroopa sotsiaalõiguste sambas sätestatud õigustega, samuti ÜRO tegevuskavas 2030 ja kestliku arengu eesmärkides sätestatud rahvusvaheliste väärtustega; nõuab, et ELi ja liikmesriigid ratifitseeriksid ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni fakultatiivprotokolli;

2. on veendunud, et võrdse tööalase kohtlemise direktiivi tuleb muuta nii kiiresti kui võimalik, et see täielikult ühtlustada puuetega inimeste õiguste konventsiooni sätetega ja rakendada osalusprotsessi, mille eesmärk on tagada puuetega inimeste esindusorganisatsioonide otsene ja täielik kaasamine;

Kaasav ja juurdepääsetav töökoht

3. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võtma vastu universaaldisaini standardid ja suunised keskkondadele, programmidele, teenustele ja toodetele, sealhulgas töökohtadele, töövahenditele ja seadmetele juurdepääsetavuse kohta, et muuta need kõigi jaoks kasutamiskõlblikuks;

4. kutsub liikmesriike üles tagama puuetega inimeste jaoks töökohal mõistlike abinõude ettekirjutused ilma, et töötajad peaks kandma mingeid kulusid; kutsub komisjoni üles koostama selgeid ELi suuniseid mõistlike abinõude kohta, kirjeldades üksikasjalikult, millised need võivad vastavalt inimese vajadustele olla, et direktiivi artiklit 5 saaks riikide õigusesse tõhusalt üle võtta; kutsub komisjoni üles algatama rikkumismenetlusi ja innustama liikmesriike tagama sanktsioonide süsteemi olemasolu juhul, kui mõistlikke abinõude ettekirjutusi ei pakuta, kuna see kujutab endast diskrimineerimise vormi; on seisukohal, et parlament võib kasutada võimalust kutsuda komisjoni üles algatama selliseid rikkumismenetlusi; kutsub liikmesriike üles valmistama ette tugi- ja juhendmaterjale ning korraldama tööandjatele, töökohustuste kandjatele, töötajatele ja puuetega inimestele juurdepääsetavas vormis asjakohast koolitust, et arendada vajalikke teadmisi, oskusi ja teadlikkust mõistlike abinõude praktilise rakendamise kohta, kummutades seeläbi ka uskumusi selle ülemääraste kulude kohta;

5. mõistab teravalt hukka nõukogu direktiivi 2000/78/EÜ ebaühtlase ja puuduliku jõustamise mõnes liikmesriigis, kes ei suuda tõhusalt ja ühetaoliselt kindlaks teha ELi õiguse püsivaid rikkumisi ja nende eest karistusi määrata;

Kolmapäev, 10. märts 2021

6. märgib, et kõikide inimeste võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud; tuletab meelde, et Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 111 keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas;

7. nõuab tungivalt, et liikmesriigid kasutaksid kohustuslikke töökoha mitmekesisuse kvoote või kaaluksid nende kehtestamist, et edendada kaasavat töökohta koos tõhusate ja proportsionaalsete sanktsioonidega rikkumise eest; teeb ettepaneku, et trahvid tuleks kaasamiseks reinvesteerida; rõhutab, et sellised meetmed peavad olema proportsionaalsed, võttes arvesse väikeseid struktuure; nõuab tungivalt, et liikmesriigid toetaksid riiklikke ja eraettevõtteid iga-aastaste mitmekesisuse kavade rakendamisel koos mõõdetavate eesmärkide ja perioodilise hindamisega ning toetama tööandjaid puuetega inimeste värbamisel selliste meetmete abil nagu vabatahtliku puuetega kandidaatide nimekirja või ühe akna süsteemi loomine, kust töötajaid värvata; kutsub liikmesriike üles, et kvootide kehtestamisega kaasneksid tööandjatele mõeldud koolitused kohaldatavate normide sisu ja kohaldamisala kohta; kutsub liikmesriike üles tegema riiklikele tööhõiveasutustele ülesandeks koostada vabatahtlik nimekiri puuetega tööotsijatest, mille abil aidata tööandjatel täita mitmekesisuse kvootide nõuet;

8. nõuab, et ELi institutsioonid oleksid eeskujuks, kehtestades mitmekesisuse kvoodid ja spetsiaalsed puuetega inimeste värbamist käsitlevad mitmekesisuse kvoodid, töötades välja mõistlike abinõude kohta asutusesisesed suunised, tagades täieliku juurdepääsu värbamisprotsessis ja töökohal ning võttes tööle igasuguste puuetega inimesi kõigil tasanditel ja otsides ametikohtade täitmiseks aktiivselt puuetega inimesi; kutsub liikmesriike üles tegema sama ka oma riiklikes haldusasutustes;

9. kutsub liikmesriike üles järgima kestlikku kaasavat tööhõivepoliitikat, nagu kohandatud värbamisprotseduurid, töökoha kujundamine, kohandatud, paindlik ja toetatud tööhõive, tööjaotus, individuaalne suunamine ja toetus ning kaasavad ettevõtted, võttes arvesse eri liiki puuetega inimeste eripärasid ja hõlbustades seeläbi nende juurdepääsu tööturule; kutsub liikmesriike üles

— kasutama fiskaalseid stiimuleid ja muid rahalisi toetusmeetmeid, mis on mõeldud puuetega inimesi värbavatele või neile kutseõpet ja praktikat pakkuvatele ettevõtetele, sealhulgas VKEd;

— toetama riigihangete kaudu kaasavaid ettevõtteid, kes annavad puuetega inimestele tööd avatud tööturul;

— edendama kohandatud tööjõu vahendamise mudeleid;

— edendama ettevõtete sotsiaalset vastutust puuetega inimeste tööhõive küsimuses ja toetama sotsiaalmajanduse organisatsioone, kes investeerivad kasumi uuesti sotsiaalsetel eesmärkidel;

— ja anda tööandjaile teavet kõnealuste poliitikameetmete ja stiimulite kohta;

kutsub liikmesriike üles toetama ettevõtteid, kes pakuvad sihipäraseid positiivseid meetmeid mitmeti ebasoodsate tingimuste lahendamiseks; kutsub liikmesriike üles vahetama parimaid tavasid, et teha kindlaks ja rakendada erinevaid sihtmeetmeid puuetega inimeste võrdse tööhõive tagamiseks;

10. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võtma viivitamata meetmeid, et hinnata puude seisukohast peamisi tööalaseid tulevikusuundumusi, kaasates aktiivselt ka puuetega inimesed, et teha kindlaks ja käivitada konkreetsed meetmed tööturu kaasavamaks muutmiseks, võttes arvesse puuetega inimeste mitmekesisust; rõhutab, kui tähtsad on selles kontekstis kaasavad ja juurdepääsetavad asjakohase rahastusega algatused, mille eesmärk on puuetega inimeste elukestev õpe, sealhulgas kutseharidus ja oskustega seotud koolitused juba varasest noorusest peale, pöörates erilist tähelepanu digitaalsetele ja rohelistele oskustele kooskõlas praeguse ja tulevase tööturu kiiresti muutuva olukorra ja nõudmistega; rõhutab lisaks, kui tähtis on pakkuda puuetega inimestele kogu nende elu jooksul asjakohast toetust, kasutada uuenduslikku tehnoloogiat paremini võrdsete võimaluste loomise ning hariduse ja tööhõive tõkete kõrvaldamise eesmärgil ning aidata puuetega inimestel pääseda juurde digitaalsetele tööriistadele ja tarkvarale, mis on nende iseseisva elu jaoks hädavajalikud;

11. kutsub liikmesriike üles suurendama riiklike tööturuasutuste suutlikkust kaasavate ettevõtete võrgustiku loomiseks, värbama igal tasandil spetsialiseerunud tööhõivealaseid abiteenistujaid, näiteks juhendajaid, kes hindavad tööd otsivate puuetega inimeste individuaalseid vajadusi, koolitavad ja toetavad neid, ning tugiisikuid, kes aitavad puuetega inimestel tegutseda avatud tööturul nii kaua kui vaja;

12. kutsub liikmesriike üles edendama inimõigustel põhinevaid lähenemisviise hariduses, et luua kaasav ja mittediskrimineeriv haridussüsteem, samuti toetama ülikoolide asjaomaste teaduskondade üliõpilaste universaaldisaini, mõistlike abinõude ja töökohtade mitmekesisuse alase koolituse arendamist ja pakkumist, kaasates puuetega inimesed, ning hõlbustama töökohapõhiste koolitajate, tööotsinguabiliste, puudevaldkonna ja mitmekesisuse nõustajate koolitamist, keskendudes erinevate puuetega inimeste eripäradele;

13. kutsub liikmesriike üles järjepidevalt hindama koos puuetega inimeste esindajatega olemasolevate kaitstud töökodade omadusi, mitmekesisust ja tõhusust puuetega inimestele avatud tööturul töö leidmiseks vajalike oskuste pakkumisel, tagamaks, et nad on hõlmatud ja kaitstud kehtivate sotsiaalkindlustust, töötingimusi, miinimumpalka ja mittediskrimineerimist hõlmavate õigusraamistikega, kaotades samas järk-järgult sätted, mis rikuvad puuetega inimeste õiguste konventsiooni, eriti selle artiklit 27; kutsub komisjoni üles seda protsessi jälgima; tuletab meelde, et kaitstud töökojad peaksid piirduma ajutise võimalusena puuetega töötajate tööelus; kutsub sellega seoses liikmesriike üles töötama välja ja edendama kaasavaid tööhõivemudeleid avatud tööturul ja väljaspool kaitstud töökodasid, järgides täielikult puuetega inimeste õiguste konventsiooni; peale selle nõuab, et kaitstud töökodades tuleks puuetega töötajatele tagada avatud tööturul töötavate inimeste tööõigustega vähemalt samaväärsed õigused ja staatus; kutsub sellega seoses liikmesriike üles kiirendama asutusepõhisest lähenemisviisist loobumist, pakkuma tõhusaid, piirkondlikke ja detsentraliseeritud hooldussüsteeme, sealhulgas sotsiaalse aktiveerimise teenuseid, kõigil ühiskonna tasanditel, ja tagama puuetega inimeste sujuvama osalemise avatud tööturul ja ühiskonnas tervikuna;

14. taunib asjaolu, et diskrimineerimine usu või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel võib kahjustada ELi lepingu eesmärkide saavutamist;

15. väljendab heameelt komisjoni selliste algatuste üle nagu puuetega inimeste vajadusi arvestava linna auhind (Access City Award) ning toetab riikliku, piirkondliku ja kohaliku tasandi algatusi;

16. peab kahetsusväärseks, et vaimse või psühhosotsiaalse puudega inimesed kogevad oma õiguste kasutamisel mitmeid õiguslikke, institutsioonilisi, kommunikatsiooni- ja sotsiaalseid takistusi, mis takistavad neil hääletamast, kandideerimast avalikule ametikohale, kasutamast oma kodanikuosalust või lihtsalt oma elu kohta sõna sekka ütlemast; ergutab liikmesriike võtma viivitamata meetmeid oma õigusraamistike reformimiseks, et tagada puuetega inimestele õigus- ja teovõime teistega võrdsetel alustel kõigis eluvaldkondades kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artikliga 12, ning tuletab meelde, et puuetega inimeste poliitilised õigused ja võimalus neid teistega võrdsetel alustel kasutada tuleb tagada kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni artikliga 29;

17. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama, et ELi rahalisi vahendeid ei kulutataks puuetega inimeste segregeeritud tööhõivekavadele, ilma et neil oleks väljavaateid leida tavapärast tööd;

Diskrimineerimisvaba töökoht

18. nõuab tungivalt, et komisjon ja liikmesriigid töötaksid pingsamalt puuetega inimeste, nende esindusorganisatsioonide ja võrdõiguslikkusega tegelevate asutustega eesmärgiga valmistada ette ja käivitada tööandjatele, kõigi valdkondade kohustatud isikutele ja ühiskonnale laiemalt suunatud, juurdepääsetavas vormis ja viipekeeltes teadlikkuse suurendamise kampaaniad ja sihtotstarbelised koolitused puuetega inimeste võimete ja panuse, samuti mitmekesisuse, võrdsuse ja mittediskrimineerimise eeliste kohta, et kaotada praegune puuetega inimeste häbimärgistamine ja nende kohta käivad eelarvamused, võidelda kiusamise, ahistamise ja ekspluateerimise vastu ning saavutada kaasav võrdsus kõigi jaoks;

Kolmapäev, 10. märts 2021

19. rõhutab, kui oluline on, et diskrimineerimise ohvritel oleks juurdepääs teabele; peab vajalikuks, et liikmesriigid võtaksid asjakohased meetmed tagamaks, et ohvritele on kõigil kohtumenetluse etappidel olemas võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste või asjakohaste vahendajate pakutav mõistlik ja kättesaadav õigusnõustamine ja -abi, sealhulgas konfidentsiaalne ja isiklik nõustamine, ning emotsionaalne, isiklik ja moraalne tugi; kutsub liikmesriike üles võitlema ka töökohal toimuva ahistamise ja vägivalla vastu, mis eirab inimese väärikust ja/või loob solvava töökeskkonna;

20. kutsub liikmesriike üles võtma aktiivseid meetmeid, et kaitsta kõiki, sealhulgas puuetega inimesi, diskrimineerimise eest, et tagada kooskõlas puuetega inimeste õiguste konventsiooniga töökohtade, transpordi ja hoonete juurdepääsetavus, ja pakkuma puuetega inimeste jaoks mõistlikke abinõusid kõigis tööetappides alates värbamisest kuni edutamiseni, tagamaks ohutud ja tervislikud töötingimused ning tööalane rehabilitatsioon; kutsub ELi institutsioone üles võtma samu meetmeid; kutsub liikmesriike üles tagama, et puuetega inimesed saaksid oma töö- ja ametiühinguõigusi kasutada võrdsetel tingimustel ning et nad oleksid kaitstud vägivalla, töö- ja küberkiusamise ning ahistamise, sealhulgas eelkõige puuetega naiste seksuaalse ahistamise eest; nõuab sel eesmärgil tungivalt, et liikmesriigid ratifitseeriksid Istanbuli konventsiooni, millel peaks olema valdkonnaülene mõju kõigile ELi õigusaktidele, pöörates erilist tähelepanu puuetega naistele, kes puutuvad kokku mitmekordse diskrimineerimisega ja on töökohal ahistamise suhtes kaitsetumad; kutsub ELi institutsioone üles võtma samu meetmeid;

21. rõhutab lisaks vajadust puuetega inimeste õiguste garantii järele, mis hõlmaks erimeetmeid puuetega naiste vajaduste rahuldamiseks;

22. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tagama, et sektori ja ettevõtte tasandil rakendatav kaasamispoliitika kehtestataks töötajate esindajatega konsulteerides;

23. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles toetama õnnetusjuhtumi tõttu puudeseisundi saanud töötajaid töösuhte jätkamisel või pakkudes asjaomasele isikule tema uusi oskusi kajastavat samaväärset tööd, kaotamata õigusi ja töötingimusi, mis tal olid enne vigastada saamist;

24. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles puuetega inimeste värbamise ja tööle naasmise toetamisel kasutama ennetavat ja kaasavat lähenemist töötervishoiule ja tööohutusele; märgib, et seda oleks võimalik saavutada integreeritud võimaluste kaudu, kombineerides töötervishoiu ja tööohutuse ennetusmeetmeid mitmesuguste tööalase konkurentsivõime meetmetega, nagu individuaalne toetus, nõustamine, juhendamine ning juurdepääs üld- ja kutseharidusele ja koolitusele;

25. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tegelema praeguse soolise, puuetega inimeste ja etnilise palgalõhega ning võideldes sellega otsese ja kaudse palgadiskrimineerimise ja palgavaesuse ohu vastu töötajate puhul, kes puutuvad töökohal kokku takistustega ja kes kannatavad mitmekordse diskrimineerimise all, eelkõige LGBTI-inimesed, naised, romad ja pagulased; ootab komisjoni ettekannet väljakuulutatud õigusaktide kohta, mis käsitlevad palga läbipaistvust töökohal 2021. aasta esimeses kvartalis, et võidelda palgalõhe vastu, millega puutuvad kokku ebasoodsas olukorras olevad sotsiaalsed rühmad, eriti puuetega inimesed;

26. rõhutab, et trans-inimeste kaitsmine diskrimineerimise eest tööhõives peab olema tõhus ja kutsub liikmesriike üles sellise diskrimineerimisega võitlema, eelkõige tööhõive valdkonnas;

27. kutsub liikmesriike üles puuetega inimeste tööturule sisenemisel või teatava sissetuleku künnise ületamisel neilt mitte ära võtma nende puude alusel makstavaid hüvitisi, mis aitavad katta puuetega seotud lisakulusid, kuna see tava soodustab palga- ja eakate vaesuse teket, sest need õigused aitavad toetada puuetega inimesi tõkete ületamisel ning aidata kaasa nende väärikuse ja võrdsuse tagamisele;

28. kutsub liikmesriike üles tagama piisava paindlikkuse sotsiaaltoetuste ja -hüvitiste määramisel, nii et neid saab kohandada puuetega inimeste individuaalsete vajaduste ja karjäärivõimalustega;

29. kutsub komisjoni üles hindama, kas liikmesriikides on ette nähtud üksikasjalikud sätted õiguse kohta sünnituspuhkusele, isapuhkusele, vanemapuhkusele ja hoolduspuhkusele, ning paindlikule töökorraldusele, ja kas need on kohandatud puuetega emade, puude või pikaajalise haigusega laste emade, või erilisse olukorda sattunud emade konkreetsetele vajadustele, näiteks seoses lapse enneaegse sünniga; nõuab laiahaardelisemate meetmete kehtestamist, et edendada meeste kui hooldajate võrdset rolli; kutsub liikmesriike üles esitama riiklikke strateegiaid mitteametlike hooldajate toetamiseks; rõhutab vajadust kvaliteetsete ja kättesaadavate lapsehoiuteenuste järele, et tagada naiste võrdne osalemine töökeskkonnas;

30. kutsub komisjoni üles pärast puuetega inimesi esindavate organisatsioonidega peetud konsultatsioone tegema ettepanekuid võrdõiguslikkusega tegelevate asutuste standardeid käsitlevate õigusaktide kohta, andes neile seeläbi tugevamad volitused ja piisavad vahendid, et kaitsta puuetega inimeste võrdset kohtlemist ning tagada kõigile kättesaadava teabe levitamine;

31. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles pakkuma jätkusuutlikku rahastamist puuetega inimeste esindusorganisatsioonide suutlikkuse suurendamise eesmärgil, tunnistades nende tähtsust võitluses puuetega inimeste diskrimineerimise vastu;

32. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles ühtlustama puude määratlust ja tagama puudeseisundi vastastikuse tunnustamise kõikides liikmesriikides, et tagada puuetega inimeste vaba liikumine ja nende ELi kodanikuõiguste kasutamine; kutsub sel eesmärgil komisjoni ja liikmesriike üles korraldama uuringu kehtivate õigusaktide kohta ja koguma liikmesriikidelt parimaid tavasid; tunnistab, et vaba liikumine on Euroopa Liidus põhiõigus; kutsub seetõttu komisjoni ja liikmesriike üles laiendama ELi puudega isiku kaardi kasutamist kõikidesse liikmesriikidesse ja suurendama selle ulatust, millega võimaldatakse puuetega inimeste seisundi tunnustamine ja juurdepääs teenustele kogu ELis, hõlbustades seeläbi puuetega inimeste elamist ja töötamist välismaal; kutsub komisjoni üles looma puuetega inimeste jaoks riiklikes viipekeeltes ja juurdepääsetavas vormingus keskse teabepunkti puuetega inimeste jaoks mõeldud saadaval teenuste kohta erinevates liikmesriikides;

33. kutsub komisjoni ja liikmesriike üles tunnustama ja edendama kasutajapõhist individuaalset abistamist kooskõlas puuetega inimeste õiguste konventsiooni komitee üldmärkusega nr 5, et edendada iseseisvat elu ja tööturule kaasamist; tuletab meelde, et individuaalse abi eripära tõttu tuleb vaba liikumise sätted kohandada puuetega inimeste vajadustega; nõuab, et EL võtaks meetmeid individuaalse abiga tegelemiseks, eriti seoses puuetega inimeste ja nende isiklike abistajate vaba liikumisega;

34. tuletab meelde, et uued tehnoloogiad kujutavad endast kõigile töötajatele, eriti puuetega inimestele, nii võimalusi kui ka probleeme; rõhutab sellega seoses, et uued tehnoloogiad võivad puuetega inimeste jaoks ligipääsetavuse puhul tekitada suuri probleeme; rõhutab seetõttu, et ligipääsetavus tuleb lisada eeltingimusena kõikidesse ELi algatustesse ning et EL peaks võtma meetmeid universaaldisaini rakendamise toetamiseks ning tugitehnoloogiate kättesaadavuse ja taskukohasuse tagamiseks; kutsub komisjoni üles kooskõlas ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooniga tagama info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate ja -süsteemide täieliku ja tõhusa juurdepääsu võrdsetel alustel ja kohaldamise, ning sellega seoses suunised, mis aitavad tehisintellekti arendajatel arenguprotsesside kaudu arvestada puuetega inimeste vajadustega, vältides uute diskrimineerivate eelarvamuste teket; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles toetama uurimisprogramme, mis on suunatud abitehnoloogiate, sealhulgas robootika, digitaaltehnoloogia ja tehisintellekti arendamisele, eesmärgiga võimaldada puuetega inimeste täielikku integreerimist kõikidesse eluvaldkondadesse; kutsub liikmesriike üles tagama puuetega inimestele juurdepääsu taskukohastele digitaalsetele tööriistadele ja tarkvarale, mis on kohandatud nende vajadustega, ja võtta digitaalsete tööriistade või tarkvara määratlemisel aluseks puuetega inimesi esindavate organisatsioonide asjatundlikkuse puuetega inimese individuaalsete vajaduste kohta;

Sihipärased lisameetmed ja puuetega inimeste õiguste peavoolustamine

35. väljendab heameelt komisjoni 2020. aasta järgse ELi puuetega inimeste strateegia avaliku konsultatsiooni üle; kutsub komisjoni üles pöörama strateegias erilist tähelepanu tööhõivele, samuti hõlmama kõiki puuetega inimeste õiguste konventsiooni sätteid, püstitama töökoha puuetega inimeste heterogeensust kajastava mitmekesisusega seotud selgeid,

mõõdetavaid ja ambitsioonikaid eesmärke, tegelema mitmekordse läbipõimunud diskrimineerimise küsimusega ning jälgima strateegia tõhusust puuetega inimeste ja neid esindavate organisatsioonide kaasamise abil; rõhutab, et strateegia ja ÜRO puuetega inimeste õiguste konventsiooni rakendamise tagamiseks on hädavajalik koostöö ametiasutuste, sotsiaalpartnerite, organisatsioonide ja kodanikuühiskonnaga Euroopa, riiklikel ja kohalikel tasanditel; kutsub komisjoni üles esildama meetmeid, mille abil lahendada COVID-19-ga seotud keerdküsimusi ja puuetega inimeste õiguste rikkumisi; rõhutab, et puuetega inimeste diskrimineerimine on COVID-19 pandeemia ajal süvenenud, ohustades puuetega inimeste elu ning nende füüsilist ja vaimset tervist; kutsub komisjoni üles siduma tulevane puuetega inimeste strateegia Euroopa poolaasta protsessiga;

36. nõuab kogu ELi hõlmavat puuetega inimeste andmete kogumist inimõigustel põhineva lähenemisviisi alusel, sealhulgast tööhõivet ja kutseharidust käsitlevad andmed, segregeerituna soo, vanuse, puude tüübi, rassi / etnilise päritolu, seksuaalse sättumuse, haridustaseme jms järgi, sealhulgas puuetega inimeste kohta, kes on siiani statistikast välja jäetud; nõuab andmete kogumist seoses COVID-19 kriisi mõjuga puuetega inimestele, et kavandada poliitikat tulevasteks kriisideks valmistumiseks;

37. nõuab, et kõik ELi institutsioonid ja liikmesriigid tegutseksid vastavalt loosungile „mitte midagi meie kohta ilma meieta“ ja teeksid tihedat koostööd puuetega inimestega ja neid esindavate organisatsioonidega, täiustades nende asjatundlikkust ja kaasates neid aktiivselt asjakohaste otsuste tegemise, õigusaktide, strateegiate, poliitikameetmete ja programmide, sealhulgas tavaprogrammide kõikidesse etappidesse;

38. palub komisjonil ja liikmesriikidel tagada puuetega inimeste õiguste integreerimine, võttes arvesse mitmekordse diskrimineerimise all kannatavate isikute konkreetset olukorda, kõikidesse tööhõivega seotud ettepanekutesse, sealhulgas nendesse, mis käsitlevad eeldatavaid tööga seotud muutusi tulevikus ning ka digitaalsete ja keskkonnasäästlike oskuste arendamisele suunatud meetmete kavandamisel ja rakendamisel;

39. kutsub komisjoni, eriti võrdõiguslikkuse rakkerühma ja liikmesriike üles süstemaatiliselt peavoolustama puuetega inimeste õigusi kõigis asjakohastes õigusaktides, poliitikameetmetes ja programmides, pöörates erilist tähelepanu neile, kes kannatavad läbipõimunud diskrimineerimise all, kuna võrdõiguslikkust tööhõives ei saa käsitleda eraldi võrdsest juurdepääsust haridusele, tervishoiule, eluasemele, õiglusele ja sotsiaalkaitsele, ning keskenduma laiemalt juurdepääsetavusele, et teha edusamme juurdepääsetava ehitatud keskkonna, avalike ruumide, transpordi, teabe ja kommunikatsioonitehnoloogia jms suunas; rõhutab sellega seoses vajadust luua puuetega inimeste teabekeskus kõigis ELi institutsioonides, sealhulgas kõigis komisjoni peadirektoraatides ja ELi ametites, lisaks institutsioonidevahelisele kooskõlastusmehhanismile, et tagada puuete peavoolustamine kõikides ELi õigusaktides;

40. on mures selle pärast, et puuetega inimeste, eriti pimedate või kurtide, vaimse puudega inimeste ning autismispektri häirega inimeste juurdepääs teabele ja teavitusele on märkimisväärselt takistatud; tuletab meelde, et erinevused üksikisikute suutlikkuses saada ja levitada teavet ning kasutada info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat kujutavad endast teadmiste lõhet, mis tekitab ebavõrdsust;

41. nõuab liidu õiguse ja poliitika läbivaatamist valdkondadevahelist ja terviklikku lähenemisviisi kasutades, et tagada neis puuetega inimeste õiguste konventsiooni täielik järgimine;

42. kutsub liikmesriike üles käsitlema integreeritud lähenemisviisi kasutades puuetega laste diskrimineerimist ja nendevastast vägivalda, tõdedes, et nende laste puhul on suurem oht langeda ohvriks; rõhutab, et puuetega laste hääl peaks olema esindatud neid käsitlevate õigusaktide, poliitika, teenuste ja meetmete väljatöötamisel, rakendamisel ja järelevalves;

43. rõhutab vajadust lisada uude rände- ja varjupaigaleppesse spetsiifilised ja asjakohased sätted, et võtta puuetega inimeste vajadusi nõuetekohaselt arvesse kõigis etappides ja protsessides;

44. peab kahetsusväärseks, et liidu õigus ei kaitse üksikisikuid puuete alusel diskrimineerimise eest väljaspool töökohta ja tööhõivet;

45. palub nõukogul lõpetada viivitamatult kavandatud horisontaalse diskrimineerimisvastase direktiivi kohaste läbirääkimiste tõkestamine ja liikuda kokkuleppe poole, laiendades seeläbi puuetega inimeste kaitset tööhõivesfäärist väljapoole;

46. väljendab sügavat muret asjaolu pärast, et enamiku põhiprogrammidega, sealhulgas nendega, mida rahastatakse struktuurifondidest, ei õnnestu jõuda enim puudust kannatavate rühmadeni, eelkõige puuetega inimesteni; kutsub seetõttu kontrollikoda üles kontrollima põhjalikult ELi programmide tulemuslikkust, pöörates erilist tähelepanu ELi haridus- ja tööhõiveprogrammidele, nagu Euroopa Sotsiaalfond+ (ESF+), noorte tööhõive algatus, Euroopa Regionaalarengu Fond (ERF) ja programm „Erasmus+“;

47. kutsub komisjoni üles tagama, et ELi rahaliste vahendite andmisel järgitakse ELi ja rahvusvahelisi inimõiguste standardeid ja konventsioone, nagu puuetega inimeste õiguste konventsioon, ega toetata segregatsiooni või sotsiaalset tõrjutust soodustavaid meetmeid ja programme; kutsub komisjoni lisaks üles rahastama meetmeid, mis loovad ligipääsetavaid keskkondi, tooteid, teenuseid, tavasid ja seadmeid, soodustades deinstitutsionaliseerimist ja toetades individuaalset abistamist, ning tagama, et ELi rahastatud meetmed jõuavad puuetega inimesteni ja kindlustavad nende aktiivse osalemise ühiskonnas;

o

o o

48. teeb presidendile ülesandeks edastada käesolev resolutsioon komisjonile, nõukogule, liikmesriikide ja kandidaatriikide valitsustele ja parlamentidele, Euroopa Liidu Põhiõiguste Ametile, Euroopa Kontrollikojale, Euroopa Liidu Kohtule, Euroopa Ombudsmanile, Euroopa Regioonide Komiteele, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele, riigi tasandist madalama tasandi parlamentidele ja volikogudele levitamiseks, Euroopa Nõukogule ja ÜRO-le.