Mercoledì 10 marzo 2021

P9_TA(2021)0075

Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD

Risoluzione del Parlamento europeo del 10 marzo 2021 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Il Parlamento europeo,

— visti il trattato sull'Unione europea (TUE), il trattato sul funzionamento dell'Unione europea e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (la Carta),

— viste la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) e la sua entrata in vigore nell'UE il 21 gennaio 2011, in conformità della decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009, relativa alla conclusione, da parte della Comunità europea, della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ([1]),

— viste le osservazioni generali del comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità in merito all'attuazione della UNCRPD, in particolare l'osservazione generale n. 2 (2014) del 22 maggio 2014 sull'accessibilità, l'osservazione generale n. 3 (2016) del 26 agosto 2016 sulle donne e le ragazze con disabilità, l'osservazione generale n. 5 (2017) del 27 ottobre 2017 sulla vita indipendente e l'inclusione nella collettività e l'osservazione generale n. 6 (2018) del 26 aprile 2018 sull'uguaglianza e la non discriminazione,

— viste le osservazioni conclusive del comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, del 2 ottobre 2015, sulla relazione iniziale dell'Unione europea,

— vista la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,

— visti l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Agenda 2030 delle Nazioni Unite) e i suoi obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS),

— vista la Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna,

— vista la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali,

— vista la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul),

— visto il pilastro europeo dei diritti sociali,

— visto l'obiettivo della strategia Europa 2020 relativo alla lotta contro la povertà e l'esclusione sociale,

— vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ([2]) (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione),

— vista la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ([3]),

— viste la proposta della Commissione relativa a una direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (COM(2008)0426) e la relativa posizione del Parlamento del 2 aprile 2009 ([4]),

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

— vista la direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici ([5]),

— vista la direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi ([6]),

— visti i regolamenti che stabiliscono le norme relative ai programmi di finanziamento dell'UE nell'ambito del quadro finanziario pluriennale, in particolare il Fondo sociale europeo (FSE), l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG), il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR), il programma Erasmus e il Fondo per una transizione giusta, i quali forniscono assistenza finanziaria dell'UE per migliorare la situazione delle persone con disabilità,

— vista la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro ([7]), in particolare l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro e il divieto di imporre loro oneri finanziari per raggiungere tale obiettivo,

— vista la comunicazione della Commissione del 15 novembre 2010 dal titolo «Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere» (COM(2010)0636) (Strategia sulla disabilità),

— visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione, del 2 febbraio 2017, dal titolo «Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy 2010-2020» (Relazione sui progressi compiuti nell'attuazione della strategia europea sulla disabilità 2010-2020) (SWD(2017)0029),

— vista la raccomandazione della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità ([8]),

— visto il progetto pilota della Commissione del 2013 su una tessera di disabilità dell'UE,

— vista la sua risoluzione dell'8 luglio 2020 sui diritti delle persone con disabilità intellettive e delle loro famiglie durante l'emergenza COVID-19 ([9]),

— vista la sua risoluzione del 18 giugno 2020 sulla strategia europea sulla disabilità post-2020 ([10]),

— vista la sua risoluzione del 29 novembre 2018 sulla situazione delle donne con disabilità ([11]),

— vista la sua risoluzione del 30 novembre 2017 sull'attuazione della strategia europea sulla disabilità ([12]),

— vista la sua risoluzione del 7 luglio 2016 sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con particolare riferimento alle osservazioni conclusive del comitato CRPD delle Nazioni Unite ([13]),

---

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

Mercoledì 10 marzo 2021

— vista la sua risoluzione del 20 maggio 2015 sull'elenco di questioni adottato dal comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità in riferimento alla relazione iniziale dell'Unione europea ([14]),

— vista la sua risoluzione del 25 ottobre 2011 sulla mobilità e l'integrazione delle persone con disabilità e la strategia europea in materia di disabilità 2010-2020 ([15]),

— vista la sua risoluzione del 6 maggio 2009 sul coinvolgimento attivo delle persone escluse dal mercato del lavoro ([16]),

— viste le sue risoluzioni del 17 giugno 1988 sui linguaggi gestuali per sordi ([17]), del 18 novembre 1998 sui linguaggi gestuali ([18]) e del 23 novembre 2016 sulle lingue dei segni e gli interpreti di lingua dei segni professionisti ([19]),

— vista la sua risoluzione del 17 aprile 2020 sull'azione coordinata dell'UE per lottare contro la pandemia di COVID-19 e le sue conseguenze ([20]),

— vista la sua risoluzione del 16 gennaio 2019 sulla situazione dei diritti fondamentali nell'Unione europea nel 2017 ([21]),

— vista la sua risoluzione del 15 settembre 2016 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ([22]),

— visti gli studi pertinenti del dipartimento tematico A, in particolare lo studio del 2017 intitolato «Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities» (Discriminazione e accesso all'occupazione per le donne con disabilità) e lo studio del 2015 dal titolo «Reasonable Accomodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments» (Accomodamento ragionevole e laboratori protetti per le persone con disabilità: costi e redditività degli investimenti),

— visti gli studi pertinenti del Servizio di ricerca del Parlamento europeo, in particolare le valutazioni dell'attuazione europea del 2016 dal titolo «EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)» (Attuazione della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) da parte dell'UE) e «The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities» (Gli obblighi dell'amministrazione pubblica dell'UE in virtù della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità),

— vista la sempre più ampia giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea concernente l'interpretazione della direttiva 2000/78/CE,

— viste le relazioni annuali del 2018 e del 2019 del Mediatore europeo,

— viste le indagini strategiche del Mediatore europeo sul modo in cui la Commissione garantisce l'accessibilità dei propri siti web da parte delle persone con disabilità (OI/6/2017/EA) e sul trattamento riservato dalla Commissione alle persone con disabilità nell'ambito del regime comune di assicurazione malattia per il personale dell'UE (OI/4/2016/EA) e la sua decisione nell'indagine congiunta nei casi 1337/2017/EA e 1338/2017/EA relativi all'accessibilità per i candidati con disabilità visiva delle procedure di selezione per l'assunzione di funzionari dell'UE organizzate dall'Ufficio europeo di selezione del personale,

— vista l'indagine di propria iniziativa del Mediatore europeo sul rispetto dei diritti fondamentali nell'attuazione della politica di coesione dell'UE (OI/8/2014/AN),

---

([14]) GU C 353 del 27.9.2016, pag. 41.
([15]) GU C 131 E dell'8.5.2013, pag. 9.
([16]) GU C 212 E del 5.8.2010, pag. 23.
([17]) GU C 187 del 18.7.1988, pag. 236.
([18]) GU C 379 del 7.12.1998, pag. 66.
([19]) GU C 224 del 27.6.2018, pag. 68.
([20]) Testi approvati, P9_TA(2020)0054.
([21]) GU C 411 del 27.11.2020, pag. 94.
([22]) GU C 204 del 13.6.2018, pag. 179.

— visto il parere del Comitato economico e sociale europeo dal titolo «Definire l'agenda dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2020-2030»,

— viste le relazioni tematiche dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, compresi i suoi bollettini sulla pandemia di coronavirus,

— visti la raccolta delle pratiche relative ai dati sulla parità e gli orientamenti per migliorare la raccolta e l'uso dei dati sulla parità (orientamenti sui dati relativi alla parità) elaborati dal sottogruppo sui dati sulla parità del gruppo ad alto livello dell'UE sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità,

— visto l'indice sull'uguaglianza di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere,

— visti i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani,

— viste le relazioni e le raccomandazioni delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità, in particolare Autism Europe, la Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, l'Unione europea dei ciechi, il Forum europeo sulla disabilità, la Rete europea per la vita indipendente, l'Unione europea dei sordi, Inclusion Europe, la Federazione internazionale per la spina bifida e l'idrocefalia e Mental Health Europe, nonché le relazioni e le raccomandazioni di Equinet e degli studiosi che lavorano sui diritti delle persone con disabilità,

— visti l'articolo 54 del suo regolamento, nonché l'articolo 1, paragrafo 1, lettera e), e l'allegato 3 della decisione della Conferenza dei presidenti del 12 dicembre 2002 sulla procedura relativa alla concessione dell'autorizzazione ad elaborare relazioni di iniziativa,

— visti i pareri della commissione per le libertà civili, la giustizia e gli affari interni, della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e della commissione per le petizioni,

— vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0014/2021),

A. considerando che le persone con disabilità ([23]) hanno il diritto di partecipare appieno al mercato del lavoro e alla società, ma che spesso sono private dei loro diritti fondamentali nell'UE; che, in grande maggioranza, le persone con disabilità sono escluse dal mercato del lavoro aperto e vedono negato il proprio diritto di lavorare su base di uguaglianza con gli altri o devono far fronte a notevoli difficoltà per raggiungere la parità di accesso e di condizioni di partecipazione al mercato del lavoro;

B. considerando che le persone con disabilità continuano a essere oggetto di molteplici forme di discriminazione intersezionale e svantaggi che si basano sulla loro disabilità e il genere, la razza, l'etnia, l'età, la religione o le convinzioni personali, l'orientamento sessuale, lo status migratorio o il contesto socioeconomico, ivi compreso il livello di istruzione; che la discriminazione è presente nelle diverse fasi del ciclo di lavoro, a cominciare dall'assunzione, e ciò può condurre all'esclusione sociale delle persone con disabilità; che la discriminazione e la mancanza di diversità sul luogo di lavoro comportano notevoli costi umani ed economici;

C. considerando che la Carta vieta qualsiasi forma di discriminazione, compresa quella basata sulla disabilità, e riconosce i diritti delle persone con disabilità ([24]);

D. considerando che l'UE ha aderito alla UNCRPD nel dicembre 2010 e che la Convenzione è entrata in vigore per l'UE nel gennaio 2011; che la UNCRPD è vincolante per l'UE, le sue istituzioni e i suoi Stati membri, che hanno l'obbligo diretto di attuarla pienamente, incluso l'articolo 27 in materia di lavoro e occupazione; che dalla sua adozione sono stati compiuti alcuni progressi verso il conseguimento dei suoi obiettivi, ma non in misura sufficiente;

([23]) Si applica il concetto di «persone con disabilità» di cui all'articolo 1 della UNCRPD. «Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.»

([24]) Articoli 21 e 26 della Carta.

E. considerando che l'UE, pertanto, deve agire in modo conforme con la UNCRPD e che la Corte di giustizia dell'Unione europea (CGUE) è tenuta a interpretare la legislazione dell'UE, compresa la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione, in maniera conforme con la UNCRPD;

F. considerando che la UNCRPD respinge il modello medico di disabilità e sostiene invece un modello di disabilità basato sui diritti umani e sulla concezione sociale-contestuale; che essa chiede l'uguaglianza inclusiva per le persone con disabilità; che la UNCRPD riconosce il diritto delle persone con disabilità di lavorare su una base di parità con gli altri, di scegliere liberamente la propria occupazione, di essere accettate e lavorare in un ambiente di lavoro aperto, inclusivo e accessibile;

G. considerando che, ai sensi della definizione e dei requisiti di cui alla UNCRPD, l'accomodamento ragionevole si concentra sulle esigenze specifiche di un individuo, mentre le azioni positive si applicano a un intero gruppo di persone potenzialmente soggette a discriminazioni; che entrambi sono necessari per salvaguardare il raggiungimento della diversità sul luogo di lavoro e per garantire che le persone con disabilità possano esercitare il proprio diritto al lavoro su base di parità con gli altri; che non esistono orientamenti chiari dell'UE in materia di accomodamento ragionevole, che non è sufficientemente compreso dai datori di lavoro e spesso non è disponibile o è insufficiente; che l'accomodamento ragionevole delle esigenze dei lavoratori con disabilità ha effetti fondamentali sulla qualità del loro lavoro, sulle loro prospettive di carriera e sulla sostenibilità del lavoro;

H. considerando che uno degli aspetti chiave dell'occupazione delle persone con disabilità è la loro partecipazione alla vita della comunità e il passaggio dal sostegno istituzionale al sostegno basato sulla comunità; che il processo di deistituzionalizzazione negli Stati membri deve essere completato, perché le persone con disabilità hanno diritto di vivere nella comunità e di esservi pienamente incluse; che i progressi nella deistituzionalizzazione sono disomogenei tra gli Stati membri e che, nonostante l'introduzione di politiche e lo stanziamento di cospicui finanziamenti nell'UE, vi sono ancora un milione di persone che vivono in istituti;

I. considerando che la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione («la direttiva»), entrata in vigore nel 2000, rappresenta attualmente il principale strumento giuridico dell'UE per tutelare le persone con disabilità dalla discriminazione; che garantire l'uguaglianza e la non discriminazione è una competenza concorrente dell'UE e degli Stati membri;

J. considerando che la direttiva è solo parzialmente allineata alla UNCRPD, in quanto non include il modello di disabilità basato sui diritti umani, non affronta la discriminazione basata sulla disabilità presunta o futura, non si occupa della discriminazione intersezionale, non impone agli Stati membri di adottare misure di azione positiva, è limitata ai settori dell'occupazione e della formazione professionale e non si estende a tutti gli ambiti della vita come previsto dalla UNCRPD, non affronta la questione della libertà di circolazione a fini di occupazione, non impone la creazione di meccanismi di monitoraggio indipendenti, non prevede la partecipazione sistematica delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano al processo di monitoraggio e non prevede l'obbligo di raccogliere dati disaggregati;

K. considerando che la direttiva non impone giuridicamente agli Stati membri di designare un organismo per la parità che si occupi della discriminazione fondata sulla disabilità, il che costituisce un grave problema, poiché gli organismi per la parità svolgono un ruolo fondamentale nell'attuazione delle direttive in materia di parità di trattamento per quanto concerne gli aspetti che rientrano nel loro mandato, quali il genere, la razza e l'origine etnica;

L. considerando che la raccolta di dati comparabili sulla parità è essenziale per l'adozione di politiche e decisioni basate su dati concreti; che vi è una carenza di statistiche ufficiali, in particolare sulle persone con disabilità che vivono in strutture di assistenza e sulle loro caratteristiche, quali la razza/l'origine etnica o l'orientamento sessuale, il che è stato segnalato anche negli orientamenti sui dati relativi alla parità; che il regolamento (UE) 2019/1700 ([25]) correggerà significativamente la situazione relativa ai dati delle indagini sulle famiglie in materia di occupazione, ai dati disaggregati per tipo di disabilità e ai dati sul paese di origine (prima e seconda generazione) e prevede studi pilota sulle persone che si trovano in istituti; che continueranno ad esservi lacune, che occorrerà colmare;

([25]) Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 ottobre 2019 che istituisce un quadro comune per le statistiche europee sulle persone e sulle famiglie, basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, che modifica i regolamenti (CE) n. 808/2004, (CE) n. 452/2008 e (CE) n. 1338/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio, e che abroga il regolamento (CE) n. 1177/2003 del Parlamento europeo e del Consiglio e il regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio (GU L 261 I del 14.10.2019, pag. 1).

M. considerando che solo il 50,6 % delle persone con disabilità (48,3 % di donne e 53,3 % di uomini) ha un impiego rispetto al 74,8 % delle persone senza disabilità ([26]); che le persone con disabilità che vivono in istituti o sono considerate inabili al lavoro sono escluse da tali statistiche ([27]); che tali cifre non rivelano il tipo, la qualità e le condizioni di occupazione, ad esempio se il lavoratore è impiegato nel mercato del lavoro aperto e se gode dello status di dipendente, dei diritti in materia di lavoro e di un salario minimo garantito; che le persone con disabilità sono un gruppo eterogeneo e sono spesso oggetto di una discriminazione intersezionale, i cui effetti cumulativi hanno un impatto tangibile sull'occupazione;

N. considerando che in alcuni Stati membri le persone con disabilità sono impiegate prevalentemente in laboratori protetti; che tali laboratori protetti dovrebbero avere l'obiettivo di favorire l'inclusione, la riabilitazione e la transizione verso il mercato del lavoro aperto il prima possibile; che i laboratori protetti sono spesso ambienti segregati in cui i lavoratori con disabilità non godono dello status di dipendenti, dei diritti in materia di lavoro e di un salario minimo garantito; che ciò costituisce chiaramente una violazione della UNCRPD; che in alcuni Stati membri i laboratori protetti sono attualmente utilizzati come transizione verso il mercato del lavoro aperto; che la ricerca a livello europeo sulle caratteristiche e la diversità dei laboratori protetti, definiti talvolta anche «posti di lavoro protetti», potrebbe contribuire a individuare le migliori prassi, a migliorare il dibattito in materia e a garantire il rispetto della normativa dell'UE e della UNCRPD; che i modelli inclusivi di occupazione assistita, se basati sui diritti e riconosciuti in quanto occupazione, possono garantire il rispetto dei diritti delle persone con disabilità e favorire l'inclusione e la transizione verso il mercato del lavoro aperto;

O. considerando che il tasso di disoccupazione delle persone con disabilità (17,1 %) è quasi doppio rispetto a quello della popolazione in generale (10,2 %) ([28]), e che la disoccupazione delle persone con disabilità dura più a lungo di quella delle persone senza disabilità, indipendentemente dalle qualifiche;

P. considerando che il tasso di disoccupazione dei giovani con disabilità (fascia di età 16-24 anni) è il più elevato, con il 24,9 % di disoccupati a fronte del 16,6 % registrato a livello della popolazione in generale; che tale differenza è indissolubilmente legata alle opportunità di istruzione;

Q. considerando che le donne con disabilità, che rappresentano il 16 % della popolazione femminile totale e il 60 % della popolazione complessiva di persone con disabilità nell'UE, continuano a dover affrontare molteplici forme di discriminazione intersezionale in tutti gli ambiti della vita; che il tasso di inattività economica delle donne con disabilità è superiore di oltre due terzi rispetto a quello della popolazione totale delle donne in età lavorativa (16-64 anni); che soltanto il 20,7 % delle donne con disabilità ha un'occupazione a tempo pieno, rispetto al 28,6 % degli uomini con disabilità;

R. considerando che le donne hanno più spesso la responsabilità di occuparsi della famiglia e costituiscono la grande maggioranza dei prestatori di assistenza alle persone con disabilità; che le madri sole che si prendono cura di figli con disabilità sono fortemente esposte al rischio di povertà ed esclusione sociale; che la discriminazione in base all'età, associata a possibili stereotipi e barriere, riguarda tutte le fasce d'età; che le donne anziane con disabilità sono spesso le sole a occuparsi dei membri disabili della famiglia; che ciò ha un effetto diretto sulla loro vulnerabilità alla povertà e all'esclusione sociale, nonché sul loro accesso all'occupazione e sul loro sviluppo professionale, e può influire negativamente sulle loro condizioni di lavoro;

S. considerando che l'Europa in senso ampio conta oltre 30 milioni di persone non vedenti e ipovedenti; che tra queste, il tasso medio di disoccupazione è del 75 % (e tra le donne è ancora più elevato), il che comporta la loro esclusione sociale e ne causa la povertà ([29]); che nell'UE vivono circa un milione di persone sorde che utilizzano la lingua dei segni e 51 milioni di ipoudenti, molti dei quali utilizzano altresì la lingua dei segni, la cui disoccupazione non è sufficientemente segnalata e studiata; che l'UE conta circa sette milioni di persone con disabilità intellettive, il cui livello

([26]) Statistiche dell'UE sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2017.
([27]) Ibidem.
([28]) EU SILC 2017.
([29]) ONCE e Unione europea dei ciechi, «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» (Relazione sulla situazione occupazionale delle persone non vedenti e ipovedenti in Europa 10 anni dopo la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità: sfide e opportunità), ottobre 2019.

di occupazione è notevolmente più basso della media ([30]); che, secondo le stime, in tutta Europa solo il 10 % circa delle persone affette da disturbi dello spettro autistico è occupato, per lo più in lavori a tempo parziale e scarsamente retribuiti, in posizioni poco qualificate o in contesti protetti ([31]);

T. considerando che tra le persone con disabilità il 29,5 % delle donne e il 27,5 % degli uomini sono a rischio di povertà e di esclusione sociale nell'UE, a fronte del 22,4 % della popolazione in generale; che le persone con disabilità hanno più probabilità di essere a rischio di povertà lavorativa rispetto alle persone senza disabilità (l'11 % rispetto al 9,1 %) in ragione dei costi supplementari legati alla loro disabilità, ad esempio i costi sanitari, logistici e di sostegno umano, della perdita delle prestazioni d'invalidità una volta che trovano un impiego e del fatto che guadagnano meno dei loro colleghi in un ruolo equivalente e hanno meno probabilità di ottenere una promozione ([32]); che il rischio di povertà è maggiore per coloro che dichiarano livelli di disabilità più gravi;

U. considerando che un numero sproporzionato di persone con disabilità è senza dimora e che per le persone con disabilità esiste un rischio maggiore di diventare senzatetto; che i senzatetto possono sviluppare una disabilità, ad esempio in seguito all'amputazione di arti, a causa dei rischi derivanti dalle loro condizioni di vita;

V. considerando che, a causa degli effetti cumulativi della discriminazione intersezionale, si presume che le persone rom con disabilità affrontino maggiori ostacoli, sperimentino maggiori livelli di disoccupazione e condizioni più gravi di povertà e abbiano un minore accesso all'istruzione e ai servizi rispetto alle persone rom senza disabilità ([33]);

W. considerando che le persone LGBTI con disabilità devono affrontare ostacoli supplementari in materia di occupazione e il 16 % di loro riferisce di non avere ottenuto posti di lavoro o promozioni a causa della propria identità, a fronte del 10 % del personale LGBTI in generale; che una persona LGBTI con disabilità su quattro è stata oggetto di commenti offensivi, bullismo e abusi e outing senza consenso ([34]);

X. considerando che da una recente indagine condotta a livello dell'UE sulle persone con disabilità emerge che il 96 % ritiene che l'accesso al mercato del lavoro aperto sia inadeguato o necessiti di miglioramenti, che solo il 10 % è del parere che la legislazione vigente tuteli adeguatamente le persone con disabilità dalla discriminazione nel mercato del lavoro aperto e che il 18 % non è al corrente dell'esistenza, nel proprio paese, di norme che tutelano le persone con disabilità dalla discriminazione ([35]);

Y. considerando che tali dati dimostrano che la strategia dell'UE in materia di disabilità per il periodo 2010-2020 non ha dedicato sufficiente attenzione all'occupazione delle persone con disabilità e alla discriminazione intersezionale cui si trovano a far fronte;

Z. considerando che le molestie sul luogo di lavoro, incluse le molestie sessuali e le ritorsioni in caso di denuncia, ostacolano l'accesso al lavoro e all'occupazione, il mantenimento del posto di lavoro e la parità dei percorsi professionali, in particolare per le donne con disabilità;

AA. considerando che gli svantaggi, l'esclusione e la discriminazione cui sono soggette le persone con disabilità nel mercato del lavoro non costituiscono una sfida isolata, ma sono correlati alla mancanza di un'istruzione inclusiva, anche nella prima infanzia, all'apprendimento permanente, ivi compresa la formazione professionale, agli ostacoli, alla segregazione e alla discriminazione esistenti in relazione agli alloggi e alla salute, nonché alla mancanza di accessibilità dei trasporti e di altri servizi e prodotti; che è pertanto necessario adottare un approccio complesso e misure globali per porre rimedio a tale situazione;

AB. considerando che le misure volte a promuovere il benessere mentale e a prevenire i problemi di salute mentale e le disabilità psicosociali sul luogo di lavoro sono fondamentali;

AC. considerando che l'accessibilità dei luoghi di lavoro, dei trasporti e dei servizi di supporto, e in particolare di assistenza personale, nonché della società in generale è essenziale affinché le persone con disabilità possano godere effettivamente del diritto a una vita indipendente e del diritto al lavoro; che gli Stati membri dovrebbero sostenere

---

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autism Europe, «Autism and Work — Together we can» (Autismo e lavoro — Insieme possiamo), 2014.
([32]) Equality and Human Rights Commission, relazione di ricerca n. 107 — Ricerca sui divari retributivi, «The Disability Pay Gap» (Il divario retributivo legato alla disabilità), agosto 2017.
([33]) European Centre for Minority Issues, studio #8, «Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?» (Nemmeno ai margini: dove sono i rom con disabilità?), febbraio 2016.
([34]) Stonewall, «LGBT in Britain — Work Report» (LGBT in Gran Bretagna — Relazione di lavoro), 2018.
([35]) L'indagine è stata realizzata dalla Rete europea per la vita indipendente (ENIL).

anche la creazione di un ambiente edificato privo di barriere; che la direttiva (UE) 2019/882 sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi, una volta recepita, apporterà un miglioramento significativo nell'ottica di una società priva di barriere e che, pertanto, il suo recepimento deve essere tempestivo e attentamente monitorato;

AD. considerando che l'eliminazione delle prestazioni destinate alle persone con disabilità una volta che esse trovano un impiego retribuito costituisce una politica altamente rischiosa e stressante, un notevole ostacolo all'accesso al lavoro, nonché una misura ingiusta dal punto di vista sociale, poiché non tiene conto dei costi più elevati che chi convive con una disabilità deve sostenere;

AE. considerando che le diverse definizioni di disabilità, i diversi metodi di valutazione e classificazione della disabilità, spesso non chiari, applicati negli Stati membri e la mancanza di riconoscimento reciproco dello status di disabile ostacolano la libertà di circolazione delle persone con disabilità all'interno dell'UE;

AF. considerando che la sensibilizzazione è fondamentale per consentire ai datori di lavoro e ai lavoratori di agire e reagire in modo adeguato, nella consapevolezza dei loro diritti e doveri nell'ambito della non discriminazione;

AG. considerando che le nuove tecnologie, in particolare i sistemi di intelligenza artificiale, sono potenzialmente in grado di elaborare processi di assunzione efficienti, accessibili e non discriminatori, ma che gli sviluppi tecnologici non inclusivi potrebbero comportare il rischio di aggiungere nuove barriere e forme di discriminazione; che l'articolo 9 della UNCRPD prevede che sia garantita alle persone con disabilità, su base di parità con gli altri, l'accessibilità delle informazioni nonché delle tecnologie e dei sistemi di comunicazione;

1. invita le istituzioni dell'UE e gli Stati membri a ribadire il loro impegno di realizzare un'uguaglianza inclusiva per le persone con disabilità e di dare piena attuazione alla UNCRPD, compreso l'articolo 27 in materia di lavoro e occupazione; li esorta, a tal fine, a intensificare gli sforzi e ad adoperarsi per creare un mercato del lavoro dell'UE inclusivo, accessibile e non discriminatorio, con un approccio strategico olistico e basato sul ciclo di vita, per le persone con disabilità e per tutti, conformemente ai trattati dell'UE e ai diritti enunciati nel pilastro europeo dei diritti sociali nonché ai valori internazionali sanciti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e agli OSS; invita l'UE e gli Stati membri a ratificare il protocollo facoltativo della UNCRPD;

2. ritiene che si debba procedere quanto prima a una revisione della direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione per armonizzarla pienamente con le disposizioni della UNCRPD, e attuare un processo partecipativo volto a garantire un coinvolgimento diretto e a pieno titolo delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità;

Per un luogo di lavoro inclusivo e accessibile

3. invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare norme di progettazione universale e orientamenti sull'accessibilità di ambienti, programmi, servizi e prodotti — inclusi i luoghi di lavoro, le loro attrezzature e i loro impianti — affinché siano utilizzabili da tutti;

4. invita gli Stati membri a garantire la fornitura di un accomodamento ragionevole per le persone con disabilità sul luogo di lavoro, senza alcun onere a carico dei lavoratori; chiede alla Commissione di elaborare orientamenti chiari dell'UE in materia di accomodamento ragionevole, specificando le forme che questo potrebbe assumere in base alle esigenze individuali, in modo che l'articolo 5 della direttiva possa essere recepito efficacemente nel diritto nazionale; invita la Commissione ad avviare procedure di infrazione e a incoraggiare gli Stati membri a garantire l'esistenza di un sistema di sanzioni in caso di assenza di un accomodamento ragionevole, dal momento che ciò costituisce una forma di discriminazione; ritiene che il Parlamento potrebbe avvalersi della possibilità di invitare la Commissione ad avviare tali procedure di infrazione; invita gli Stati membri a preparare materiale di supporto e di orientamento e a offrire una formazione pertinente in formati accessibili per i datori di lavoro, i responsabili, i lavoratori e le persone con disabilità, al fine di sviluppare le conoscenze, le competenze e la consapevolezza necessarie sull'attuazione pratica di un accomodamento ragionevole, sfatando così anche il mito dei costi proibitivi che comporta;

5. deplora con forza l'applicazione disomogenea e inadeguata della direttiva 2000/78/CE del Consiglio in alcuni Stati membri, che non monitorano e non sanzionano in modo efficace e uniforme le persistenti violazioni del diritto dell'UE;

6. afferma che il diritto di tutti all'uguaglianza dinanzi alla legge e alla protezione contro le discriminazioni costituisce un diritto universale riconosciuto dalla Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dalla Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, dai patti internazionali rispettivamente relativi ai diritti civili e politici e ai diritti economici, sociali e culturali, nonché dalla Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, di cui tutti gli Stati membri sono firmatari; ricorda che la Convenzione n. 111 dell'Organizzazione internazionale del lavoro proibisce la discriminazione in materia di occupazione e condizioni di lavoro;

7. esorta gli Stati membri a utilizzare o a prendere in considerazione l'introduzione di quote obbligatorie in materia di diversità sul luogo di lavoro, in modo da promuovere luoghi di lavoro inclusivi con sanzioni efficaci e proporzionate in caso di inosservanza; propone che le ammende siano reinvestite ai fini dell'inclusione; sottolinea che siffatte misure devono essere proporzionate, tenendo conto delle piccole organizzazioni; esorta inoltre gli Stati membri a sostenere le imprese pubbliche e private nell'attuazione di piani annuali per la diversità con obiettivi misurabili e valutazioni periodiche, come pure a sostenere i datori di lavoro nell'assunzione delle persone con disabilità attraverso misure quali, ad esempio, l'istituzione di un elenco volontario o uno sportello unico di candidati con disabilità da cui attingere per le nuove assunzioni; invita gli Stati membri ad accompagnare l'introduzione di quote con una formazione rivolta ai datori di lavoro sul contenuto e sul campo di applicazione delle norme applicabili; invita gli Stati membri a incaricare i servizi pubblici per l'impiego di preparare un elenco volontario di persone con disabilità in cerca di lavoro, per aiutare i datori di lavoro a rispettare il requisito delle quote in materia di diversità;

8. invita le istituzioni dell'UE a dare l'esempio fissando una quota in materia di diversità e una quota specifica in materia di diversità per l'assunzione di persone con disabilità, elaborando orientamenti interni relativi all'accomodamento ragionevole, garantendo l'equità e una piena accessibilità nel processo di assunzione e nel luogo di lavoro e impiegando le persone con qualsiasi tipo di disabilità a tutti i livelli, nonché ricercando attivamente tali persone per ricoprire posti vacanti; invita gli Stati membri a fare altrettanto nella loro pubblica amministrazione;

9. invita gli Stati membri ad adottare politiche occupazionali sostenibili e inclusive, come ad esempio procedure di assunzione adattate, impiego su misura, personalizzato, flessibile e sostenuto, condivisione del lavoro, modalità di collocamento e sostegno individuali e inclusività delle imprese, tenendo conto delle caratteristiche specifiche delle persone con diversi tipi di disabilità e facilitando così il loro accesso al mercato del lavoro; invita gli Stati membri a:

— utilizzare incentivi fiscali e altre misure di sostegno finanziario per le imprese, tra cui le PMI, che assumono persone con disabilità o forniscono loro formazione professionale e apprendistato;

— sostenere le imprese inclusive che occupano persone con disabilità nel mercato del lavoro aperto mediante appalti pubblici;

— promuovere modelli di intermediazione del lavoro su misura;

— promuovere la responsabilità sociale delle imprese in materia di occupazione delle persone con disabilità e sostenere le organizzazioni dell'economia sociale che reinvestono i loro profitti in obiettivi sociali; nonché

— informare i datori di lavoro in merito a tali politiche e incentivi;

invita gli Stati membri a sostenere le imprese che offrono misure mirate di azione positiva per combattere gli svantaggi multipli; invita gli Stati membri a scambiarsi le migliori pratiche al fine di individuare e applicare una combinazione mirata di misure a sostegno della parità di occupazione per le persone con disabilità;

10. invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare con urgenza misure volte a valutare, con la partecipazione attiva delle persone con disabilità, le principali tendenze per il futuro del lavoro da una prospettiva di disabilità, in modo da identificare e avviare azioni specifiche per rendere il mercato del lavoro più inclusivo, tenendo in considerazione la diversità delle persone con disabilità; sottolinea, in tale contesto, l'importanza di iniziative inclusive e accessibili, dotate di finanziamenti appropriati, finalizzate all'apprendimento permanente, compresa l'istruzione e la formazione professionale (IFP), e allo sviluppo delle competenze delle persone con disabilità fin dalla più giovane età, con particolare riferimento alle competenze digitali e verdi, in linea con le realtà e le esigenze in rapida evoluzione del mercato del lavoro attuale e futuro; sottolinea, inoltre, l'importanza di fornire un sostegno adeguato alle persone con disabilità lungo tutto l'arco della vita, utilizzando meglio le tecnologie innovative per garantire condizioni di parità e per eliminare gli ostacoli all'istruzione e all'occupazione, nonché per aiutare le persone con disabilità ad accedere agli strumenti digitali e ai software indispensabili per condurre una vita indipendente;

11. invita gli Stati membri ad aumentare la capacità dei servizi pubblici per l'impiego di creare una rete di imprese inclusive e ad assumere, ad ogni livello, ausiliari specializzati in materia di occupazione, come ad esempio «accompagnatori al lavoro», che forniscano una valutazione delle esigenze, una formazione e un sostegno personalizzati alle persone con disabilità in cerca di lavoro, come pure assistenti per lo svolgimento delle mansioni professionali, per tutto il tempo necessario al fine di aiutare le persone con disabilità a svolgere il loro lavoro nel mercato del lavoro aperto;

12. invita gli Stati membri a promuovere approcci fondati sui diritti umani nell'istruzione al fine di creare sistemi educativi inclusivi e non discriminatori, a sostenere lo sviluppo e l'erogazione di formazione in materia di progettazione universale, accomodamento ragionevole e diversità sul posto di lavoro destinata agli studenti universitari nelle pertinenti facoltà e con la partecipazione delle persone con disabilità, e a facilitare la formazione degli accompagnatori al lavoro, degli assistenti per lo svolgimento delle mansioni professionali e dei consulenti specializzati nell'ambito della disabilità e della diversità, prestando una particolare attenzione alle specificità dei vari tipi di disabilità;

13. invita gli Stati membri a valutare costantemente, assieme ai rappresentanti delle persone con disabilità, le caratteristiche, la diversità e l'efficacia dei laboratori protetti esistenti nel fornire alle persone con disabilità le competenze necessarie per ottenere un impiego nel mercato del lavoro aperto, e a garantire che tali laboratori siano contemplati e tutelati da quadri giuridici in materia di sicurezza sociale, condizioni lavorative, salari minimi e non discriminazione, provvedendo nel contempo alla graduale eliminazione dei laboratori non conformi alla UNCRPD, segnatamente all'articolo 27; chiede alla Commissione di monitorare tale processo; ricorda che i laboratori protetti dovrebbero rappresentare soltanto un'opzione per un periodo limitato nel ciclo di vita lavorativa delle persone con disabilità; invita gli Stati membri, a tale riguardo, a sviluppare e promuovere modelli di occupazione inclusivi sul mercato del lavoro aperto e al di fuori dei laboratori protetti, nel pieno rispetto della UNCRPD; insiste inoltre sul fatto che ai lavoratori con disabilità in laboratori protetti occorre garantire per lo meno dei diritti e uno status equivalenti ai diritti del lavoro delle persone occupate nel mercato del lavoro aperto; invita gli Stati membri, a tal proposito, ad accelerare la deistituzionalizzazione, a predisporre sistemi di assistenza efficaci, regionali e decentrati, compresi servizi di attivazione sociale, a tutti i livelli della società, e a garantire alle persone con disabilità una più agevole partecipazione al mercato del lavoro aperto nonché alla società in generale;

14. deplora il fatto che la discriminazione basata sulla religione o sul credo, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale possa compromettere il conseguimento degli obiettivi del TUE;

15. valuta positivamente le iniziative della Commissione, come l'Access City Award, ed è favorevole a iniziative a livello nazionale, regionale e locale;

16. deplora il fatto che le persone con disabilità intellettive o psicosociali incontrino ostacoli multipli sul piano giuridico, istituzionale, comunicativo e sociale che ostano all'esercizio dei loro diritti e impediscono loro di votare, di candidarsi alle elezioni per funzioni pubbliche, di esercitare la partecipazione civica o semplicemente di avere voce in capitolo riguardo alla propria vita; incoraggia gli Stati membri ad adottare misure immediate per riformare i rispettivi quadri giuridici al fine di garantire che le persone con disabilità godano della capacità giuridica su una base paritaria rispetto agli altri in tutti gli aspetti della vita, conformemente all'articolo 12 della UNCRPD, e ricorda che devono essere garantiti i diritti politici delle persone con disabilità, come pure l'opportunità di esercitarli su una base paritaria rispetto agli altri, conformemente all'articolo 29 della UNCRPD;

17. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che i fondi dell'UE non siano spesi a favore di regimi di occupazione segregata per le persone con disabilità, che non offrono alcuna prospettiva di trovare un lavoro non protetto;

Per un luogo di lavoro non discriminatorio

18. esorta la Commissione e gli Stati membri a intensificare il loro lavoro con le persone con disabilità, le organizzazioni che le rappresentano e gli organismi per la parità, con l'obiettivo di preparare e avviare campagne globali di sensibilizzazione e una formazione mirata in formati accessibili e nelle lingue dei segni, rivolte ai datori di lavoro, ai responsabili in tutti gli ambiti e alla società in generale sulle capacità e i contributi delle persone con disabilità, nonché sui benefici della diversità, dell'uguaglianza e della non discriminazione, al fine di eliminare la stigmatizzazione e i pregiudizi esistenti nei confronti delle persone con disabilità, di combattere il bullismo, le molestie e lo sfruttamento, e di raggiungere un'uguaglianza inclusiva per tutti;

19. sottolinea l'importanza dell'accesso alle informazioni per le vittime di discriminazione; ritiene necessario che gli Stati membri adottino le misure appropriate per garantire che possano essere ottenute e siano offerte alle vittime una consulenza e un'assistenza legali ragionevoli e accessibili in tutte le fasi del processo giuridico, tra cui consulenze riservate e di persona e un sostegno emotivo, personale e morale, da parte di organismi per la parità o di intermediari appropriati; chiede inoltre agli Stati membri di combattere le molestie e la violenza sul posto di lavoro che violano la dignità della persona e/o creano un ambiente offensivo sul lavoro;

20. invita gli Stati membri ad adottare misure attive per salvaguardare il principio della non discriminazione per tutti, comprese le persone con disabilità, ad assicurare, conformemente alla UNCRPD, l'accessibilità dei luoghi di lavoro, dei trasporti e dell'ambiente edificato nonché a fornire un accomodamento ragionevole per tali persone in tutte le fasi del lavoro, dall'assunzione, passando per l'avanzamento di carriera, a condizioni di lavoro sane e sicure e alla riabilitazione professionale; invita le istituzioni dell'UE ad adottare le stesse misure; invita gli Stati membri a garantire che le persone con disabilità possano esercitare i loro diritti lavorativi e sindacali in condizioni di parità e siano tutelate da violenze, mobbing, bullismo online e molestie, comprese le molestie sessuali, in particolare quelle inflitte alle donne con disabilità; esorta, a tal fine, gli Stati membri a ratificare la Convenzione di Istanbul, che dovrebbe avere un impatto trasversale su tutta la legislazione dell'UE, prestando una particolare attenzione alle donne con disabilità che devono affrontare discriminazioni multiple e sono più vulnerabili alle molestie nel luogo di lavoro; invita le istituzioni dell'UE ad adottare le stesse misure;

21. sottolinea, inoltre, la necessità di un sistema di garanzia dei diritti delle persone con disabilità, che preveda misure specifiche per far fronte alle esigenze delle donne con disabilità;

22. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che le politiche di inclusione perseguite a livello settoriale e aziendale siano elaborate in consultazione con i rappresentanti dei lavoratori;

23. invita la Commissione e gli Stati membri a fornire un sostegno ai lavoratori con disabilità causate da un infortunio, mantenendo il rapporto di lavoro o offrendo alla persona interessata un lavoro equivalente adeguato alle sue nuove competenze, senza che il lavoratore perda i diritti e le condizioni di lavoro di cui godeva prima dell'infortunio;

24. invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare un approccio preventivo e inclusivo in materia di salute e sicurezza sul lavoro nel sostenere l'assunzione e il ritorno al lavoro delle persone con disabilità; osserva che tale obiettivo potrebbe essere raggiunto attraverso percorsi integrati che associno la prevenzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) con vari tipi di misure di occupabilità, quali il sostegno personalizzato, la consulenza, l'orientamento e l'accesso all'istruzione e alla formazione generale e professionale;

25. invita la Commissione e gli Stati membri ad affrontare l'attuale divario retributivo basato sul genere, la disabilità e l'origine etnica, combattendo in tal modo la discriminazione salariale diretta e indiretta e il rischio di povertà lavorativa per i lavoratori che si trovano a far fronte a barriere sul lavoro e che sono soggetti a discriminazioni multiple, in particolare le persone LGBTI, le donne, i rom e i rifugiati; attende la presentazione, da parte della Commissione, della legislazione in materia di trasparenza retributiva nel luogo di lavoro annunciata per il primo trimestre del 2021, per combattere il divario retributivo subito dai gruppi sociali svantaggiati, tra cui in particolare le persone con disabilità;

26. sottolinea che la protezione delle persone transessuali contro la discriminazione sul lavoro deve essere efficace e invita gli Stati membri a combattere tale forma di discriminazione, soprattutto in ambito lavorativo;

27. invita gli Stati membri a non privare le persone con disabilità delle prestazioni d'invalidità, che coprono i costi supplementari legati alla disabilità, allorché tali persone entrano nel mercato del lavoro o superano una determinata soglia di reddito, dato che tale pratica contribuisce alla povertà tra i lavoratori e gli anziani, poiché le summenzionate prestazioni aiutano le persone con disabilità a superare le barriere e possono contribuire a garantire la loro dignità e la loro uguaglianza;

28. invita gli Stati membri a consentire una sufficiente flessibilità nella fornitura del sostegno e delle prestazioni sociali, per garantirne l'adattabilità alle esigenze individuali e ai percorsi professionali delle persone con disabilità;

29. invita la Commissione a valutare se gli Stati membri prevedono disposizioni dettagliate per l'esercizio del diritto al congedo di maternità, al congedo di paternità e al congedo di assistenza, così come disposizioni per un lavoro flessibile, e a valutare se queste siano adatte alle diverse esigenze delle madri con disabilità, delle madri con figli disabili o malattie di lunga durata, o delle madri che si trovano in condizioni particolari, ad esempio quelle che devono affrontare nascite premature; chiede misure più ambiziose per promuovere il ruolo paritario degli uomini come prestatori di assistenza; invita gli Stati membri a presentare strategie nazionali per sostenere i prestatori di assistenza informale; insiste sulla necessità di servizi di assistenza all'infanzia di alta qualità e accessibili per garantire una partecipazione paritaria delle donne al mondo del lavoro;

30. invita la Commissione a proporre una legislazione sulle norme relative agli organismi per la parità, dopo aver consultato le organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità, conferendo loro, in tal modo, un mandato più forte e risorse adeguate per salvaguardare la parità di trattamento delle persone con disabilità e garantire la divulgazione di informazioni accessibili a tutti;

31. invita la Commissione e gli Stati membri a fornire finanziamenti sostenibili per il rafforzamento delle capacità delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità, riconoscendo il loro importante ruolo nel combattere la discriminazione nei confronti di tali persone;

32. invita la Commissione e gli Stati membri ad armonizzare la definizione di disabilità e a garantire il riconoscimento reciproco dello status di disabile in tutti gli Stati membri, in modo da garantire la libera circolazione delle persone con disabilità e permettere loro di esercitare i diritti di cittadinanza dell'UE; invita, a tal fine, la Commissione e gli Stati membri a condurre uno studio sulla legislazione esistente e a raccogliere le migliori pratiche in atto negli Stati membri; riconosce che la libertà di circolazione è un diritto fondamentale nell'UE; invita, pertanto, la Commissione e gli Stati membri a estendere l'uso della tessera di disabilità dell'UE a tutti gli Stati membri e ad ampliarne il campo di applicazione, consentendone l'utilizzo per il riconoscimento dello status di disabile e per l'accesso ai servizi in tutta l'UE e rendendo così più facile per le persone con disabilità vivere e lavorare all'estero; invita la Commissione a istituire un punto centrale di informazione nelle lingue dei segni nazionali e in formati accessibili per le persone con disabilità sui servizi a loro disposizione nei diversi Stati membri;

33. invita la Commissione e gli Stati membri a riconoscere e promuovere l'assistenza personale basata sulle esigenze degli utenti, in linea con l'osservazione generale n. 5 del comitato UNCRPD, al fine di promuovere la vita indipendente e l'inclusione nel mercato del lavoro; ricorda che, data la particolare natura dell'assistenza personale, le disposizioni in materia di libera circolazione devono essere adattate alle esigenze delle persone con disabilità; chiede che l'UE intervenga per affrontare la questione dell'assistenza personale, con particolare riferimento alla libera circolazione delle persone con disabilità e dei loro assistenti personali;

34. ricorda che le nuove tecnologie rappresentano non solo delle opportunità, ma anche delle sfide per tutti i lavoratori, in particolare per le persone con disabilità; sottolinea, a tale proposito, che le nuove tecnologie potrebbero porre sfide importanti in termini di accessibilità per le persone con disabilità; sottolinea, pertanto, che l'accessibilità deve essere inclusa come prerequisito in tutte le iniziative dell'UE e che l'UE dovrebbe intraprendere azioni per sostenere l'applicazione della progettazione universale e per garantire la disponibilità e l'accessibilità economica delle tecnologie assistive; invita la Commissione a garantire, conformemente all'UNCRPD, la piena ed effettiva accessibilità delle tecnologie e dei sistemi di informazione e comunicazione su base paritaria e ad applicare, in tale contesto, orientamenti che aiutino gli sviluppatori di IA a tenere conto delle esigenze delle persone con disabilità durante i processi di sviluppo, evitando di generare nuovi pregiudizi discriminatori; invita la Commissione e gli Stati membri a sostenere programmi di ricerca incentrati sullo sviluppo di tecnologie assistive, tra cui la robotica, le tecnologie digitali e l'intelligenza artificiale, con l'obiettivo di permettere la piena integrazione delle persone con disabilità in tutti gli aspetti della vita; invita gli Stati membri ad assicurare che le persone con disabilità abbiano accesso a strumenti digitali e software a prezzi accessibili e personalizzati in base alle loro esigenze, nonché ad avvalersi dell'esperienza delle organizzazioni che rappresentano le persone con disabilità nel definire gli strumenti digitali o i software più adatti alle esigenze individuali di tali persone;

Ulteriori azioni mirate e integrazione dei diritti delle persone con disabilità

35. si compiace della consultazione pubblica che la Commissione ha tenuto sulla sua strategia dell'UE in materia di disabilità per il periodo successivo al 2020; invita la Commissione a insistere in modo particolare sull'occupazione nell'ambito di tale strategia, nonché a coprire tutte le disposizioni della UNCRPD, a fissare obiettivi chiari, misurabili

e ambiziosi in materia di diversità nel luogo di lavoro che rispecchino l'eterogeneità delle persone con disabilità, a combattere le forme di discriminazione multipla e intersezionale, nonché a monitorare l'efficacia della strategia con la partecipazione delle persone con disabilità e delle organizzazioni che le rappresentano; sottolinea che la collaborazione con le autorità, le parti sociali, le organizzazioni e la società civile a livello europeo, nazionale e locale è indispensabile per garantire l'attuazione della strategia e della UNCRPD; invita la Commissione a proporre misure per affrontare le sfide e le violazioni dei diritti delle persone con disabilità nel contesto della COVID-19; sottolinea che la discriminazione basata sulla disabilità si è acuita durante la pandemia di COVID-19, mettendo in pericolo la vita delle persone con disabilità e minacciandone la salute fisica e mentale; invita la Commissione a collegare la futura strategia in materia di disabilità al processo del semestre europeo;

36. chiede la raccolta di dati a livello dell'UE sulla disabilità, tra cui sull'occupazione e l'IFP, disaggregati per genere, età, tipo di disabilità, razza/origine etnica, orientamento sessuale, livello di istruzione, ecc., con un approccio basato sui diritti umani e che includa le persone con disabilità che finora erano rimaste escluse dalle statistiche; chiede la raccolta di dati relativi all'impatto della crisi della COVID-19 sulle persone con disabilità al fine di proporre politiche per prepararsi a crisi future;

37. invita tutte le istituzioni dell'UE e gli Stati membri ad agire in base al motto «nulla su di noi senza di noi» e a instaurare una stretta cooperazione con le persone con disabilità e le organizzazioni che le rappresentano, facendo tesoro della loro esperienza, nonché a coinvolgerle attivamente in tutte le fasi del processo decisionale, della legislazione, delle strategie, delle politiche e dei programmi pertinenti, compresi quelli più generali;

38. invita la Commissione e gli Stati membri a integrare i diritti delle persone con disabilità, tenendo conto della situazione specifica delle persone soggette a discriminazione multipla, in tutte le proposte relative all'occupazione, comprese quelle riguardanti le trasformazioni attese nel futuro del lavoro, nonché in sede di progettazione e attuazione di azioni volte a sviluppare competenze digitali e verdi;

39. invita la Commissione, in particolare il gruppo di lavoro per l'uguaglianza, e gli Stati membri a integrare sistematicamente i diritti delle persone con disabilità, prestando una particolare attenzione alle persone soggette alla discriminazione intersezionale, in tutte le leggi, le politiche e i programmi pertinenti, poiché l'uguaglianza nel lavoro è inscindibile dalla parità di accesso all'istruzione, alla salute, all'alloggio, alla giustizia e alla protezione sociale, e ad ampliare l'attenzione all'accessibilità in modo da compiere progressi verso l'accessibilità dell'ambiente edificato, degli spazi pubblici, dei trasporti, delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, ecc.; sottolinea, al riguardo, la necessità di designare un punto di contatto per la disabilità in tutte le istituzioni dell'UE, comprese tutte le DG della Commissione e le agenzie dell'UE, oltre a istituire un meccanismo di coordinamento interistituzionale al fine di garantire l'integrazione della disabilità nell'insieme della legislazione dell'UE;

40. esprime preoccupazione per l'esistenza di barriere considerevoli nell'accesso alle informazioni e alle comunicazioni per le persone con disabilità, in particolare i non vedenti o non udenti, le persone con disabilità intellettive e le persone affette da disturbi dello spettro autistico; ricorda che le differenze nelle capacità degli individui di ricevere e trasmettere informazioni e di utilizzare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione rappresentano un divario di conoscenza che crea disuguaglianze;

41. chiede un riesame trasversale e completo del diritto e delle politiche dell'Unione per verificare la loro piena conformità alla UNCRPD;

42. invita gli Stati membri ad affrontare la discriminazione e la violenza contro i minori con disabilità mediante un approccio integrato, riconoscendo che essi corrono un rischio maggiore di subire tali comportamenti; sottolinea che l'opinione dei minori con disabilità dovrebbe trovare riscontro nella progettazione, nell'attuazione e nel monitoraggio di leggi, politiche, servizi e misure che li riguardano;

43. sottolinea la necessità di includere nel nuovo patto sulla migrazione e l'asilo disposizioni specifiche e appropriate che tengano adeguatamente conto delle esigenze delle persone con disabilità in tutte le fasi e in tutti i processi;

44. si rammarica del fatto che il diritto dell'Unione non tuteli le persone dalla discriminazione basata sulla disabilità al di fuori del luogo di lavoro e dell'ambito lavorativo;

45. invita il Consiglio a sbloccare, senza ulteriori indugi, i negoziati sulla proposta di direttiva orizzontale anti-discriminazione e a procedere verso un accordo, estendendo in tal modo la protezione delle persone con disabilità al di fuori della sfera del lavoro;

46. esprime profonda preoccupazione per il fatto che la maggior parte dei programmi tradizionali, compresi quelli finanziati dai fondi strutturali, non riescano a raggiungere i gruppi più svantaggiati, tra cui le persone con disabilità; invita pertanto la Corte dei conti europea a verificare in modo approfondito la performance dei programmi dell'UE dedicando una particolare attenzione ai programmi nel campo dell'istruzione e dell'occupazione, quali ad esempio il Fondo sociale europeo Plus (FSE+), l'Iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (YEI), il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR) ed Erasmus+;

47. invita la Commissione a garantire che i fondi dell'UE rispettino le norme unionali e internazionali in materia di diritti umani, nonché le convenzioni come la UNCRPD, e non sostengano misure e programmi che contribuiscono alla segregazione o all'esclusione sociale; invita altresì la Commissione a finanziare azioni volte a creare ambienti, prodotti, servizi, pratiche e dispositivi accessibili, a promuovere la deistituzionalizzazione e a sostenere l'assistenza personale, nonché a garantire che le azioni finanziate dall'UE raggiungano le persone con disabilità e garantiscano il loro coinvolgimento attivo nella società;

o

o o

48. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione e al Consiglio, ai governi e ai parlamenti degli Stati membri e dei paesi candidati, all'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, alla Corte dei conti europea, alla Corte di giustizia dell'Unione europea, alla Mediatrice europea, al Comitato delle regioni, al Comitato economico e sociale europeo, in vista della sua distribuzione ai parlamenti e ai consigli subnazionali, al Consiglio d'Europa e alle Nazioni Unite.