Trešdiena, 2021. gada 10. marts

P9_TA(2021)0075

Vienlīdzīga attieksme pret nodarbinātību un profesiju, ņemot vērā *UNCRPD*

Eiropas Parlamenta 2021. gada 10. marta rezolūcija par Padomes Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, īstenošanu, ņemot vērā *UNCRPD* (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Eiropas Parlaments,

— ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienību (LES), Līgumu par Eiropas Savienības darbību un Eiropas Savienības Pamattiesību hartu (Harta),

— ņemot vērā ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām (UNCRPD) un tās stāšanos spēkā 2011. gada 21. janvārī saskaņā ar Padomes 2009. gada 26. novembra Lēmumu 2010/48/EK par to, lai Eiropas Kopiena noslēgtu ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām [1],

— ņemot vērā UNCRPD komitejas vispārīgās piezīmes par UNCRPD īstenošanu, jo īpaši 2014. gada 22. maija vispārīgo 2. piezīmi (2014) par piekļūstamību, 2016. gada 26. augusta 3. vispārīgo piezīmi (2016) par sievietēm un meitenēm ar invaliditāti, 2017. gada 27. oktobra 5. vispārīgo piezīmi (2017) par neatkarīgu dzīvi un iekļaušanu kopienā un 2018. gada 26. aprīļa 6. vispārīgo piezīmi (2018) par līdztiesību un nediskriminēšanu,

— ņemot vērā UNCRPD komitejas 2015. gada 2. oktobra noslēguma apsvērumus par Eiropas Savienības sākotnējo ziņojumu,

— ņemot vērā Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju,

— ņemot vērā Ilgtspējīgas attīstības programmu 2030. gadam (ANO Programma 2030. gadam) un ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM),

— ņemot vērā ANO Konvenciju par jebkādas sieviešu diskriminācijas izskaušanu,

— ņemot vērā Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju,

— ņemot vērā Eiropas Padomes Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Stambulas konvencija),

— ņemot vērā Eiropas sociālo tiesību pīlāru (ESTP),

— ņemot vērā "Eiropa 2020" mērķrādītāju saistībā ar nabadzības un sociālās atstumtības novēršanu,

— ņemot vērā Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju [2] ("Nodarbinātības vienlīdzības direktīva"),

— ņemot vērā Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvu 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības [3],

— ņemot vērā Komisijas priekšlikumu Padomes Direktīvai par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas (COM(2008)0426) un 2009. gada 2. aprīļa nostāju attiecībā uz to [4],

---

[1] OV L 23, 27.1.2010., 35. lpp.
[2] OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.
[3] OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.
[4] OV C 137 E, 27.5.2010., 68. lpp.

— ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2016. gada 26. oktobra Direktīvu (ES) 2016/2102 par publiskā sektora struktūru tīmekļa vietņu un mobilo lietotņu piekļūstamību ([5]),

— ņemot vērā Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 17. aprīļa Direktīvu (ES) 2019/882 par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām ([6]),

— ņemot vērā regulas, kurās paredzēti noteikumi par ES finansējuma programmām daudzgadu finanšu shēmas ietvaros, jo īpaši par Eiropas Sociālo fondu (ESF), Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvu, Eiropas Reģionālās attīstības fondu (ERAF), Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai (ELFLA), programmu "*Erasmus*" un Taisnīgas pārkārtošanās fondu, kas sniedz ES finansiālo palīdzību, lai uzlabotu cilvēku ar invaliditāti situāciju,

— ņemot vērā Padomes 1989. gada 12. jūnija Direktīvu 89/391/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību darbā ([7]), jo īpaši darba devēja pienākumu nodrošināt darba ņēmēju drošību un veselības aizsardzību visos ar darbu saistītajos aspektos un to, ka, lai izpildītu šo pienākumu, viņi darba ņēmējiem nevar radīt finansiālas izmaksas,

— ņemot vērā Komisijas 2010. gada 15. novembra paziņojumu "Eiropas stratēģija invaliditātes jomā (2010–2020) — atjaunināta apņemšanās veidot Eiropu bez šķēršļiem" (COM(2010)0636) (Stratēģija invaliditātes jomā),

— ņemot vērā Komisijas dienestu 2017. gada 2. februāra darba dokumentu "Progresa ziņojums par Eiropas stratēģijas invaliditātes jomā (2010–2020) īstenošanu"" (SWD(2017)0029),

— ņemot vērā Komisijas 2018. gada 22. jūnija ieteikumu par līdztiesības veicināšanas iestāžu standartiem ([8]),

— ņemot vērā Komisijas 2013. gada izmēģinājuma projektu par ES invaliditātes karti,

— ņemot vērā 2020. gada 8. jūlija rezolūciju par personu ar intelektuālās attīstības traucējumiem un viņu ģimeņu tiesībām Covid-19 krīzes laikā ([9]),

— ņemot vērā 2020. gada 18. jūnija rezolūciju par Eiropas stratēģiju invaliditātes jomā pēc 2020. gada ([10]),

— ņemot vērā 2018. gada 29. novembra rezolūciju par sieviešu ar invaliditāti stāvokli ([11]),

— ņemot vērā 2017. gada 30. novembra rezolūciju par Eiropas stratēģijas invaliditātes jomā īstenošanu ([12]),

— ņemot vērā 2016. gada 7. jūlija rezolūciju par ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām īstenošanu, īpašu uzmanību pievēršot Personu ar invaliditāti tiesību komitejas noslēguma apsvērumiem ([13]),

---

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

— ņemot vērā 2015. gada 20. maija rezolūciju par Apvienoto Nāciju Organizācijas Personu ar invaliditāti tiesību komitejas jautājumu sarakstu saistībā ar Eiropas Savienības sākotnējo ziņojumu ([14]),

— ņemot vērā 2011. gada 25. oktobra rezolūciju par personu ar invaliditāti integrāciju un mobilitāti un Eiropas stratēģiju invaliditātes jomā (2010–2020) ([15]),

— ņemot vērā 2009. gada 6. maija rezolūciju par tādu cilvēku aktīvu integrāciju, kuri ir atstumti no darba tirgus ([16]),

— ņemot vērā 1988. gada 17. jūnija rezolūciju par zīmju valodām nedzirdīgajiem ([17]), 1998. gada 18. novembra rezolūciju par zīmju valodām ([18]) un 2016. gada 23. novembra rezolūciju par zīmju valodām un profesionāliem zīmju valodas tulkiem ([19]),

— ņemot vērā 2020. gada 17. aprīļa rezolūciju par koordinētu ES rīcību Covid-19 pandēmijas un tās seku apkarošanai ([20]),

— ņemot vērā 2019. gada 16. janvāra rezolūciju par pamattiesību stāvokli Eiropas Savienībā 2017. gadā ([21]),

— ņemot vērā 2016. gada 15. septembra rezolūciju par Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīvas 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju, piemērošanu ([22]),

— ņemot vērā Parlamenta politikas departamenta A attiecīgos pētījumus, jo īpaši 2017. gada pētījumu "Strādājošo sieviešu ar invaliditāti diskriminācija un piekļuve nodarbinātībai" un 2015. gada pētījumu "Saprātīgs pielāgojums un aizsargātas darbnīcas cilvēkiem ar invaliditāti. Izmaksas un atdeve no ieguldījumiem",

— ņemot vērā Eiropas parlamentārās izpētes dienesta attiecīgos pētījumus, jo īpaši 2016. gada Eiropas īstenošanas novērtējumus "ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām (CRPD) īstenošana ES" un "ES publiskās pārvaldes pienākumi saskaņā ar ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām",

— ņemot vērā ES Tiesas augošo judikatūru attiecībā uz Direktīvas 2000/78/EK interpretāciju,

— ņemot vērā Eiropas Ombuda 2018. un 2019. gada ziņojumus,

— ņemot vērā Eiropas Ombuda stratēģisko izmeklēšanu par to, kā Komisija nodrošina personu ar invaliditāti piekļuvi tās tīmekļa vietnēm (OI/6/2017/EA), par Komisijas attieksmi pret personām ar invaliditāti ES personāla kopīgajā veselības apdrošināšanas shēmā (OI/4/2016/EA) un izmeklēšanas lēmumu apvienotajās lietās 1337/2017/EA un 1338/2017/EA par kandidātu ar redzes traucējumiem piekļuvi ES civildienesta ierēdņu darbinieku atlases procedūrām, ko rīko Eiropas Personāla atlases birojs,

— ņemot vērā Eiropas Ombuda pašiniciatīvas pētījumu par pamattiesību ievērošanu ES kohēzijas politikas īstenošanā (OI/8/2014/AN),

---

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

— ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu par Eiropas Savienības programmu veidošanu invaliditātes tiesību jomā 2020.–2030. gadam,

— ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras tematiskos ziņojumus, tostarp biļetenus par koronavīrusa pandēmiju,

— ņemot vērā prakses apkopojumu par līdztiesības datiem un pamatnostādnes par līdztiesības datu vākšanas un izmantošanas uzlabošanu (Līdztiesības datu pamatnostādnes), ko sagatavojusi ES Augsta līmeņa grupas nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos apakšgrupa līdztiesības datu jautājumos,

— ņemot vērā Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta dzimumu līdztiesības indeksu,

— ņemot vērā ANO Vadošos principus uzņēmējdarbībai un cilvēktiesībām,

— ņemot vērā personas ar invaliditāti pārstāvības organizāciju, jo īpaši *Autism Europe*, *Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen*, Eiropas Neredzīgo savienības, Eiropas Invaliditātes foruma, Eiropas Neatkarīgas dzīves tīkla, Eiropas Nedzirdīgo savienības, *Inclusion Europe*, Starptautiskās spina bifida un hidrocefālijas federācijas un *Mental Health Europe* ziņojumus un ieteikumus, kā arī *Equinet* un personu ar invaliditāti tiesību jomā strādājošo akadēmiķu ziņojumus un ieteikumus,

— ņemot vērā Reglamenta 54. pantu, kā arī 1. panta 1. punkta e) apakšpunktu un 3. pielikumu Priekšsēdētāju konferences 2002. gada 12. decembra lēmumā par procedūru patstāvīgo ziņojumu sagatavošanas atļaujas piešķiršanai,

— ņemot vērā Pilsoņu brīvību, tieslietu un iekšlietu komitejas, Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas un Lūgumrakstu komitejas atzinumus,

— ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu (A9-0014/2021),

A. tā kā personām ar invaliditāti ([23]) ir tiesības uz pilnīgu līdzdalību darba tirgū un sabiedrības dzīvē, bet ES pamattiesības viņiem bieži tiek liegtas; tā kā viņi ir daudzējādā ziņā atstumti no atvērtā darba tirgus un viņiem ir liegtas tiesības strādāt vienlīdzīgi ar citiem vai viņiem ir lielas grūtības panākt vienlīdzīgu piekļuvi darba tirgum un vienlīdzīgus nosacījumus dalībai tajā;

B. tā kā personas ar invaliditāti joprojām saskaras ar daudzējādu un intersekcionālu diskrimināciju un nelabvēlīgu situāciju, kuras pamatā ir viņu invaliditāte, kā arī viņu dzimums, rase, etniskā piederība, vecums, reliģija vai ticība, dzimumorientācija, migrācijas statuss vai sociālekonomiskais stāvoklis, tostarp viņu izglītības līmenis; tā kā diskriminācija ir dažādos darba cikla posmos, sākot ar pieņemšanu darbā, kas var izraisīt personu ar invaliditāti sociālo atstumtību; tā kā diskriminācija un darbvietu daudzveidības trūkums rada ievērojamus zaudējumus cilvēkiem un izmaksas ekonomikā;

C. tā kā harta aizliedz jebkāda veida diskrimināciju, tostarp diskrimināciju invaliditātes dēļ, un atzīst personu ar invaliditāti tiesības ([24]);

D. tā kā 2010. gada decembrī ES kļuva par UNCRPD dalībnieci un 2011. gada janvārī konvencija stājās spēkā attiecībā uz ES; tā kā UNCRPD ir saistoša ES, tās iestādēm un dalībvalstīm, kurām ir tiešs pienākums to pilnībā īstenot, tostarp tās 27. pantu par darbu un nodarbinātību; tā kā kopš tās pieņemšanas ir gūti daži, bet ne pietiekami panākumi UNCRPD mērķu sasniegšanā;

([23]) Mēs piemērojam jēdzienu "personas ar invaliditāti", kā noteikts UNCRPD 1. pantā: "Personas ar invaliditāti ir personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu orgānu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt minēto personu pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar pārējiem".

([24]) Hartas 21. un 26. pants.

E. tā kā tādēļ ES ir pienākums rīkoties tādā veidā, kas ir saderīgs ar UNCRPD, un Eiropas Savienības Tiesas (EST) pienākums ir interpretēt ES tiesību aktus, tostarp Nodarbinātības vienlīdzības direktīvu, tādā veidā, kas ir saderīgs ar UNCRPD;

F. tā kā UNCRPD atbalsta invaliditātes cilvēktiesību un sociālā konteksta modeli, nevis invaliditātes medicīnisko modeli; tā kā UNCRPD prasa nodrošināt iekļaujošu līdztiesību personām ar invaliditāti; tā kā UNCRPD atzīst personu ar invaliditāti tiesības strādāt vienlīdzīgi ar citiem, brīvi izvēlēties profesiju, tikt pieņemtiem un strādāt atvērtā, iekļaujošā un pieejamā darba vidē;

G. tā kā saskaņā ar UNCRPD noteikto definīciju un prasībām saprātīgi pielāgojumi ir vērsti uz kāda indivīda konkrētajām vajadzībām, savukārt pozitīva rīcība attiecas uz visu to personu grupu, kuras varētu tikt diskriminētas; tā kā abu veidu pasākumi ir nepieciešami, lai sekmētu darbvietu daudzveidības sasniegšanu un nodrošinātu, ka personas ar invaliditāti var līdztiesīgi izmantot savas tiesības strādāt; tā kā trūkst skaidru ES pamatnostādņu attiecībā uz saprātīgiem pielāgojumiem, ko darba devēji nespēj pietiekami saprast un kas bieži vien nav pieejami vai ir nepietiekami; tā kā saprātīgi pielāgojumi, kas atbilst darba ņēmēju ar invaliditāti vajadzībām, būtiski ietekmē viņu darba kvalitāti un karjeras iespējas, kā arī darba ilgtspēju;

H. tā kā viens no personu ar invaliditāti nodarbinātības galvenajiem aspektiem ir to līdzdalība kopienas dzīvē un pāreja no iestāžu uz kopienas sniegtu atbalstu; tā kā deinstitucionalizācijas process dalībvalstīs ir jāpabeidz, jo personām ar invaliditāti ir tiesības dzīvot sabiedrībā un būt tajā pilnībā iekļautiem; tā kā deinstitucionalizācija dažādās dalībvalstīs nenoris vienlīdz sekmīgi un, neraugoties uz politikas jomu ieviešanu un ievērojamu līdzekļu piešķiršanu ES, aprūpes iestādēs joprojām dzīvo viens miljons cilvēku;

I. tā kā Nodarbinātības vienlīdzības direktīva ("direktīva"), kas stājās spēkā 2000. gadā, pašreiz ir galvenais ES juridiskais instruments, kas aizsargā personas ar invaliditāti pret diskrimināciju; tā kā līdztiesības un nediskriminācijas nodrošināšana ir ES un tās dalībvalstu kopīga kompetence;

J. tā kā direktīva tikai daļēji ir saskaņota ar UNCRPD, jo tajā nav ietverts invaliditātes cilvēktiesību modelis, tā nevēršas pret diskrimināciju, kuras pamatā ir pieņemtā invaliditāte vai turpmāka invaliditāte, tās uzmanības lokā nav intersekcionāla diskriminācija, tajā nav prasīts, lai dalībvalstis pieņemtu pozitīvas rīcības pasākumus, tā attiecas tikai uz nodarbinātību, nodarbošanos un arodapmācību, bet neattiecas uz visām dzīves jomām, kā to nosaka UNCRPD, tā nerisina pārvietošanās brīvības jautājumus nodarbinātības nolūkā, tā neprasa izveidot neatkarīgus uzraudzības mehānismus, tā neparedz personu ar invaliditāti un to pārstāvības organizāciju sistēmisku iesaistīšanos uzraudzības procesā, kā arī neietver pienākumu vākt sadalītus datus;

K. tā kā direktīva juridiski neuzliek dalībvalstīm par pienākumu izraudzīties līdztiesības veicināšanas struktūras, kas vērstos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ, un tas rada ievērojamas problēmas, jo līdztiesības veicināšanas iestādēm ir būtiska nozīme direktīvu vienlīdzīgas attieksmes jomā īstenošanā konkrētās vietās, pamatojoties uz to pilnvarām, piemēram, saistībā ar dzimumu, rasi un etnisko piederību;

L. tā kā salīdzināmu datu par līdztiesību vākšanai ir būtiska nozīme ar pierādījumiem pamatotas politikas veidošanā un lēmumu pieņemšanā; tā kā trūkst oficiālu statistikas datu, jo īpaši par personām ar invaliditāti, kas dzīvo aprūpes iestādēs, un par tādām iezīmēm kā viņu rase/etniskā izcelsme vai dzimumorientācija, kas arī ir norādīts pamatnostādnēs par datiem attiecībā uz līdztiesību; tā kā Regula (ES) 2019/1700 ([25]) būtiski uzlabos situāciju saistībā ar mājsaimniecību apsekojumu datiem attiecībā uz nodarbinātību, datiem, kas sadalīti pa invaliditātes veidiem, un datiem par izcelsmes valsti (pirmo un otro paaudzi), un paredz ievadpētījumus par personām, kas uzturas aprūpes iestādēs; tā kā joprojām ir nepilnības un tās būtu jānovērš;

([25]) Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 10. oktobra Regula (ES) 2019/1700, ar ko izveido vienotu ietvaru Eiropas statistikai par personām un mājsaimniecībām, kuras pamatā ir no izlasēm savākti dati individuālā līmenī, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (EK) Nr. 808/2004, (EK) Nr. 452/2008 un (EK) Nr. 1338/2008 un ar ko atceļ Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1177/2003 un Padomes Regulu (EK) Nr. 577/98 (OV L 261 I, 14.10.2019., 1. lpp.).

M. tā kā tikai 50,6 % personu ar invaliditāti ir nodarbinātas salīdzinājumā ar 74,8 % personu bez invaliditātes ([26]); tā kā šajā statistikā nav iekļautas personas ar invaliditāti, kas dzīvo aprūpes iestādēs vai tiek uzskatītas par darbnespējīgām ([27]); tā kā šie skaitļi nesniedz informāciju par nodarbinātības veidu, kvalitāti un nosacījumiem, piemēram, vai nodarbinātība tiek nodrošināta atvērtā darba tirgū un vai tiek garantēts darba ņēmēja statuss, kas ļauj izmantot darba tiesības un nosaka minimālo darba samaksu; tā kā personas ar invaliditāti ir daudzveidīga grupa un bieži saskaras ar intersekcionālu diskrimināciju, kuras kumulatīvajām sekām ir būtiska ietekme uz nodarbinātību;

N. tā kā dažās dalībvalstīs persona ar invaliditāti lielākoties ir nodarbinātas aizsargātās darbnīcās; tā kā šādām aizsargātām darbnīcā jāveicina pēc iespējas drīzāka integrācija, rehabilitācija un iekļaušanās atvērtā darba tirgū; tā kā aizsargātas darbnīcas bieži vien ir nošķirta vide, kurā darba ņēmējiem ar invaliditāti nav darba ņēmēja statusa, ir liegtas darba tiesības vai garantēta minimālā darba samaksa; tā kā tas nepārprotami ir UNCRPD pārkāpums; norāda, ka dažās dalībvalstīs aizsargātas darbnīcas pašreiz izmanto kā mehānismu iekļaušanai atvērtā darba tirgū; tā kā Eiropas mēroga pētījumi par aizsargāto darbnīcu (ko dažkārt dēvē arī par aizsargātu nodarbinātību) īpatnībām un daudzveidību varētu palīdzēt apzināt paraugpraksi, veicināt apspriedes un nodrošināt atbilstību ES tiesību aktiem un UNCRPD; tā kā atbalstītas nodarbinātības iekļaujošie modeļi, ja tie pamatojas uz tiesībām un ir atzīti par nodarbinātību, var nodrošināt, ka tiek ievērotas personu ar invaliditāti tiesības, un sekmēt integrāciju un iekļaušanos atvērtā darba tirgū;

O. tā kā personu ar invaliditāti bezdarba līmenis (17,1 %) ir gandrīz divreiz augstāks nekā sabiedrībā kopumā (10,2 %) ([28]), un neatkarīgi no kvalifikācijas cilvēki ar invaliditāti paliek bez darba ilgāk nekā cilvēki bez invaliditātes;

P. tā kā visaugstākais bezdarba līmenis ir starp jauniešiem ar invaliditāti (vecumā no 16 līdz 24 gadiem) — 24,9 % salīdzinājumā ar 16,6 % sabiedrībā kopumā; tā kā šī atšķirība ir nesaraujami saistīta ar izglītības iespējām;

Q. tā kā ievietes ar invaliditāti, kas Eiropas Savienībā veido 16 % no kopējā sieviešu skaita un 60 % no kopējā personu ar invaliditāti skaita, joprojām saskaras ar daudzējādu un intersekcionālu diskrimināciju visās dzīves jomās; tā kā ekonomiskās neaktivitātes līmenis starp sievietēm ar invaliditāti ir vairāk nekā par divām trešdaļā augstāks nekā starp sievietēm darbspējas vecumā (16–64 gadus vecām) kopumā; tā ka tikai 20,7 % sieviešu ar invaliditāti ir pilna laika nodarbinātībā salīdzinājumā ar 28,6 % vīriešu ar invaliditāti;

R. tā kā sievietes galvenokārt ir atbildīgas par mājsaimniecību un sievietes veido lielāko daļu personu ar invaliditāti aprūpētāju; tā kā vientuļajām mātēm, kas aprūpē bērnus ar invaliditāti, ir nopietns risks kļūt par nabadzības un sociālās atstumtības upuriem; tā kā diskriminācija vecuma dēļ, kā arī iespējamie stereotipi un šķēršļi ietekmē visas vecuma grupas; tā kā vecāka gadagājuma sievietes ar invaliditāti bieži vien ir vienīgās aprūpētājas ģimenes locekļiem ar invaliditāti; tā kā tas tieši ietekmē viņu neaizsargātību pret nabadzību un sociālo atstumtību, kā arī piekļuvi darbam un profesionālo izaugsmi un var negatīvi ietekmēt viņu nodarbinātības apstākļus;

S. tā kā plašākā Eiropā ir vairāk nekā 30 miljonu neredzīgu un vājredzīgu personu; tā kā vidējais bezdarba līmenis starp tiem ir 75 % — starp sievietēm pat augstāks — un izraisa viņu sociālo atstumtību un nabadzību ([29]); tā kā ES ir aptuveni viens miljons nedzirdīgu zīmju valodas lietotāju un 51 miljons vājdzirdīgu cilvēku, no kuriem daudzi arī izmanto zīmju valodu un kuru bezdarba līmenis nav pietiekami pētīts un ziņots; tā kā ES ir aptuveni septiņi miljoni cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem, kuru nodarbinātības līmenis ir ievērojami zemāks nekā sabiedrībā

([26]) ES statistika attiecībā uz ienākumiem un dzīves apstākļiem (*EU-SILC*), 2017. gads.
([27]) Turpat.
([28]) *EU-SILC*, 2017. gads.
([29]) Spānijas Neredzīgo organizācija (*ONCE*) un Eiropas Neredzīgo savienība, "Ziņojums par neredzīgo un vājredzīgo personu situāciju nodarbinātības ziņā Eiropā 10 gadu pēc Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām stāšanās spēkā — problēmas un iespējas", 2019. gada oktobris.

kopumā ([30]); tā kā aplēses liecina, ka visā Eiropā ir nodarbināti tikai aptuveni 10 % personu ar autiskā spektra traucējumiem, lielākoties nepilna laika un zemu atalgotās darbvietās, mazkvalificētos amatos vai aizsargātā vidē ([31]);

T. tā kā ES starp personām ar invaliditāti 29,5 % sieviešu un 27,5 % vīriešu ir pakļauti nabadzības un sociālās atstumtības riskam salīdzinājumā ar 22,4 % sabiedrībā kopumā; tā kā personas ar invaliditāti biežāk saskaras ar nodarbinātu personu nabadzību nekā personas bez invaliditātes (11 % salīdzinājumā ar 9,1 %) ar invaliditāti saistīto papildu izmaksu dēļ, piemēram, par veselības aprūpi un par loģistikas un ar cilvēkresursiem saistītu atbalstu, kā arī tāpēc, ka tās zaudē invaliditātes pabalstus, uzsākot darbu, pelna mazāk nekā viņu kolēģi līdzvērtīgā amatā un retāk saņem paaugstinājumu ([32]); tā kā nabadzības risks ir izteiktāks tiem, kuru invaliditātes pakāpe ir smagāka;

U. tā kā nesamērīgi daudz personu ar invaliditāti ir bez pajumtes un tām ir lielāks risks kļūt par bezpajumtniekiem; tā kā bezpajumtniekiem var rasties invaliditāte, piemēram, tikt amputēti locekļi, viņu dzīves apstākļu radītā riska dēļ;

V. tā kā tiek uzskatīts, ka intersekcionālas diskriminācijas kumulatīvo seku dēļ romu personas ar invaliditāti biežāk saskaras ar šķēršļiem, tās daudzējādā ziņā skar bezdarbs un nabadzība un tām ir mazāk iespēju piekļūt izglītībai un pakalpojumiem nekā viņu līdzbiedriem bez invaliditātes ([33]);

W. tā kā LGBTI personas ar invaliditāti saskaras ar papildu šķēršļiem nodarbinātības ziņā, 16 % ziņotāju ir atteikušies no darba piedāvājuma vai paaugstinājuma viņu identitātes dēļ salīdzinājumā ar 10 % starp LGBTI personām kopumā; tā kā ceturtā daļa LGBTI personu ar invaliditāti ir saskārušās ar nicinošām piezīmēm, iebiedēšanu, ļaunprātīgu izmantošanu un seksuālās orientācijas atklāšanu bez pašu piekrišanas ([34]);

X. tā kā nesen veikta ES mēroga aptauja, kurā piedalījās cilvēki ar invaliditāti, liecina, ka 96 % uzskata, ka piekļuvi atvērtam darba tirgum ir nepietiekama vai būtu jāuzlabo; tikai 10 % uzskata, ka spēkā esošie tiesību akti pietiekami aizsargā cilvēkus ar invaliditāti pret diskrimināciju atvērtā darba tirgū, savukārt 18 % nezina, ka viņu valstī ir tiesību akti, kas aizsargātu viņus pret diskrimināciju ([35]);

Y. tā kā šie dati liecina, ka ES stratēģijā invaliditātes jomā (2010–2020) nav pietiekami uzsvērta personu ar invaliditāti nodarbinātība un intersekcionālā diskriminācija, kas tās skar;

Z. tā kā aizskaroša izturēšanās darbavietā, tostarp seksuāla uzmākšanās un represijas par ziņošanu, kavē piekļūt darbam un nodarbinātībai, saglabāt darbavietu, kā arī nenodrošina vienlīdzīgas karjeras iespējas, jo īpaši sievietēm ar invaliditāti;

AA. tā kā personu ar invaliditāti nelabvēlīgā situācija, atstumtība un diskriminācija darba tirgū nav atsevišķa problēma, bet ir savstarpēji saistīta ar iekļaujošas izglītības trūkumu, tostarp jau agrīnā bērnībā; mūžizglītība, tostarp arodapmācība; šķēršļi, segregācija un diskriminācija mājokļu un veselības jomā; transporta un citu pakalpojumu un produktu pieejamības trūkums; tā kā tādēļ ir vajadzīga sarežģīta pieeja un visaptveroši pasākumi situācijas uzlabošanai;

AB. tā kā pasākumi garīgās labjutības veicināšanai, kā arī garīgās veselības traucējumu un psihosociālās invaliditātes novēršanai darba vietā ir īpaši svarīgi;

AC. tā kā darba vietu, transports un atbalsta pakalpojumu, jo īpaši personiskās palīdzības, un sabiedrības kopumā pieejamība ir būtiska, lai personas ar invaliditāti varētu efektīvi izmantot savas tiesības uz neatkarīgu dzīvi un darbu; tā

([30]) *Inclusion Europe*.
([31]) *Autism Europe*, "*Autism and Work – Together we can* (Autisms un darbs — kopā mēs to spējam), 2014. gads.
([32]) Līdztiesības un cilvēktiesību komisija, pētniecības ziņojums Nr. 107 par darba samaksas atšķirībām "*The Disability Pay Gap*" (Invaliditātes izraisītas darba samaksas atšķirības), 2017. gada augusts.
([33]) Eiropas Mazākumtautību jautājumu centrs, 8. pētījums"*Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?*" (Pamesti vairāk nekā novārtā — kur ir romi ar invaliditāti?), 2016. gada februāris.
([34]) *Stonewall*, "*LGBT in Britain – Work Report*" (LGBT Lielbritānijā — darba ziņojums), 2018. gads.
([35]) Aptauju veica Eiropas Neatkarīgas dzīves tīkls (*ENIL*).

kā dalībvalstīm būtu arī jāatbalsta tādas apbūvētas vides izveide, kurā nav šķēršļu; tā kā pēc Direktīvas (ES) 2019/882 par produktu un pakalpojumu piekļūstamības prasībām transponēšanas notiks ievērojami uzlabojumi virzībā uz sabiedrību bez šķēršļiem, un tā kā tādēļ tās transponēšana ir jāveic laikus un cieši jāuzrauga;

AD. tā kā politika, kas paredz atcelt pabalstus, tiklīdz persona ar invaliditāti sāk strādāt apmaksātu darbu, paaugstina risku un stresu un ir būtisks šķērslis piekļuvei darbam, kā arī sociāli netaisnīga, jo neņem vērā to, ka invaliditātes dēļ dzīvošanas izmaksas ir augstākas;

AE. tā kā dažādas invaliditātes definīcijas, invaliditātes novērtējuma dažādība un atšķirīgās un bieži vien neskaidrās klasifikācijas metodes, ko izmanto dalībvalstīs, kā arī invaliditātes statusa savstarpējas atzīšanas trūkums apgrūtina personu ar invaliditāti pārvietošanās brīvību ES teritorijā;

AF. tā kā ir būtiska izpratnes veicināšana, lai darba devēji un darba ņēmēji varētu pienācīgi rīkoties un reaģēt, pamatojoties uz zināšanām par saviem pienākumiem un tiesībām nediskriminācijas jomā;

AG. tā kā jaunām tehnoloģijām, jo īpaši mākslīgā intelekta sistēmām, ir potenciāls izstrādāt efektīvu, pieejamu un nediskriminējošu darbā pieņemšanas kārtību, bet neiekļaujošu tehnoloģiju attīstība varētu radīt risku vairot šķēršļus un diskriminācijas veidus; tā kā UNCRPD 9. pantā ietverta prasība par piekļuvi informācijai, kā arī piekļuvi sakaru tehnoloģijām un sistēmām ar līdztiesīgiem nosacījumiem,

1. aicina ES iestādes un dalībvalstis atkārtoti apstiprināt apņemšanos īstenot iekļaujošu līdztiesību attiecībā uz personām ar invaliditāti un pilnībā īstenot UNCRPD, tostarp 27. pantu par darbu un nodarbinātību; šajā nolūkā aicina tās pastiprināt centienus un censties izveidot iekļaujošu, piekļūstamu un nediskriminējošu darba tirgu, izmantojot visaptverošu aprites cikla politikas pieeju attiecībā uz personām ar invaliditāti un sabiedrību kopumā saskaņā ar ES Līgumiem un tiesībām, kas izklāstītas Eiropas sociālo tiesību pīlārā, kā arī starptautiskajām vērtībām, kuras ietvertas ANO Programmā 2030. gadam un IAM; aicina ES un tās dalībvalstis ratificēt UNCRPD Fakultatīvo protokolu;

2. uzskata, ka pēc iespējas drīzāk ir jāpārskata Nodarbinātības vienlīdzības direktīva, lai to pilnībā saskaņotu ar UNCRPD noteikumiem un īstenotu līdzdalības procesu, kura mērķis ir nodrošināt personu ar invaliditāti pārstāvības organizāciju tiešu un pilnīgu iesaistīšanos;

Iekļaujošai un piekļūstamai darba vietai

3. aicina Komisiju un dalībvalstis pieņemt vispārējus dizaina standartus un pamatnostādnes attiecībā uz vides, programmu, pakalpojumu un produktu, tostarp darba vietu, aprīkojuma un iekārtu, piekļūstamību, lai tos varētu izmantot visi;

4. aicina dalībvalstis nodrošināt saprātīgus pielāgojumus personu ar invaliditāti darba vietā, neradot darba ņēmējiem nekādas izmaksas; aicina Komisiju sagatavot skaidras ES pamatnostādnes par saprātīgiem pielāgojumiem, precizējot, kādi tie var būt atbilstoši personas vajadzībām, lai direktīvas 5. pantu varētu efektīvi transponēt valsts tiesību aktos; aicina Komisiju uzsākt pārkāpuma procedūras un mudināt dalībvalstis nodrošināt, ka ir ieviesta sankciju sistēma, kas ļauj vērsties pret to, ka netiek nodrošināti saprātīgi pielāgojumi, jo arī tā ir diskriminācija; uzskata, ka Parlaments varētu izmantot iespēju aicināt Komisiju uzsākt šādas pārkāpumu procedūras; aicina dalībvalstis sagatavot atbalsta un norādījumu materiālus un nodrošināt darba devējiem, atbildīgajām personām, darba ņēmējiem un personām ar invaliditāti atbilstošu apmācību pieejamā veidā, lai pilnveidotu vajadzīgās zināšanas, prasmes un izpratni par saprātīgu pielāgojumu praktisku īstenošanu, turklāt tādējādi kliedējot mītus par pielāgojumu pārmērīgi augstajām izmaksām;

5. pauž dziļu nožēlu par Padomes Direktīvas 2000/78/EK nevienmērīgo un nepietiekamo piemērošanu dažās dalībvalstīs, kuras nespēj efektīvi un vienoti uzraudzīt situāciju un sodīt par pastāvīgiem ES tiesību aktu pārkāpumiem;

6. norāda, ka visu cilvēku tiesības uz līdztiesību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārējas tiesības, kas atzītas Vispārējā Cilvēktiesību deklarācijā, ANO Konvencijā par sieviešu visu veidu diskriminācijas izskaušanu, Starptautiskajā paktā par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, Starptautiskajā paktā par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, kā arī Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, ko parakstījušas visas dalībvalstis; atgādina, ka Starptautiskās darba organizācijas (SDO) Konvencijā Nr. 111 ir aizliegta diskriminācija nodarbinātības un profesijas jomā;

7. mudina dalībvalstis izmantot vai izskatīt iespēju ieviest obligātas kvotas attiecībā uz darbvietu daudzveidību, lai, izmantojot efektīvas un samērīgas sankcijas par neatbilstību, veicinātu iekļaujošas darba vides izveidi; ierosina atkārtoti ieguldīt iekasētos naudas sodus iekļaušanas veicināšanai; uzsver, ka šādiem pasākumiem jābūt samērīgiem, ņemot vērā mazu organizāciju iespējas; mudina dalībvalstis palīdzēt publiskiem un privātiem uzņēmumiem īstenot ikgadējus dažādības veicināšanas plāns, kas paredz izmērāmus mērķus un periodisku novērtēšanu, kā arī, izmantojot tādus pasākumus kā brīvprātīga saraksta vai viena kontaktpunkta personu ar invaliditāti pieņemšanai darbā izveide, veicināt to, ka darba devēji pieņem darbā personas ar invaliditāti; aicina dalībvalstis līdztekus kvotu ieviešanai nodrošināt darba devējiem apmācību par piemērojamo noteikumu saturu un darbības jomu; aicina dalībvalstis uzdot valsts nodarbinātības dienestiem sagatavot brīvprātīgu darba meklētāju ar invaliditāti sarakstu, lai palīdzētu darba devējiem izpildīt prasību attiecībā uz darba ņēmēju dažādības kvotām;

8. aicina ES iestādes rādīt piemēru, nosakot darba ņēmēju dažādības kvotu un īpašu dažādības kvotu attiecībā uz personu ar invaliditāti pieņemšanu darbā, izstrādājot iekšējās pamatnostādnes attiecībā uz saprātīgiem pielāgojumiem, nodrošinot taisnīgumu un pilnīgu piekļūstamību darbā pieņemšanas gaitā un darba vietā, kā arī nodarbinot personas ar visu veidu invaliditāti visos līmeņos un aktīvi meklējot personas ar invaliditāti nodarbināšanai dažādās amata vietās; aicina dalībvalstis tāpat rīkoties savā valsts pārvaldē;

9. aicina dalībvalstis pieņemt ilgtspējīgu un iekļaujošu nodarbinātības politiku, piemēram, pielāgotas darbā pieņemšanas procedūras, darbvietu radīšanu cilvēkiem ar īpašām vajadzībām, pielāgotu, elastīgu un atbalstītu nodarbinātību, darba dalīšanu, individuālu iekārtošanu darbā un atbalstu, kā arī iekļaujošus uzņēmumus, ņemot vērā personu ar dažādu veidu invaliditāti īpašās vajadzības un tādējādi veicinot viņu piekļuvi darba tirgum; aicina dalībvalstis:

— izmantot fiskālos stimulus un citus finansiāla atbalsta pasākumus uzņēmumiem, tostarp MVU, kas pieņem darbā personas ar invaliditāti vai nodrošina tām arodapmācību un māceklību;

— izmantojot publisko iepirkumu, atbalstīt iekļaujošus uzņēmumus, kas atvērtā darba tirgū nodrošina darba iespējas personām ar invaliditāti;

— veicināt pielāgotus darbā iekārtošanas modeļus;

— veicināt uzņēmumu sociālo atbildību attiecībā uz personu ar invaliditāti nodarbinātību un atbalstīt sociālās ekonomikas organizācijas, kas savu peļņu atkārtoti iegulda sociālos mērķos,

— un informēt darba devējus par minētajām politikām un stimuliem;

aicina dalībvalstis atbalstīt uzņēmumus, kas piedāvā mērķtiecīgus pozitīvas darbības pasākumus, lai novērstu situācijas, kas daudzējādā ziņā ir nelabvēlīgas; aicina dalībvalstis apmainīties ar paraugpraksi, lai noteiktu un piemērotu mērķtiecīgu pasākumu kopumu personu ar invaliditāti līdztiesīgas nodarbinātības atbalstam;

10. aicina Komisiju un dalībvalstis steidzami ieviest pasākumus, lai, aktīvi iesaistot personas ar invaliditāti, invaliditātes aspektā izvērtētu nodarbinātības attīstības galvenās tendences ar mērķi noteikt un uzsākt konkrētas darbības, kas padarītu darba tirgu iekļaujošāku, ņemot vērā personu ar invaliditāti daudzveidību; šajā saistībā uzsver, cik svarīgas ir iekļaujošas un pieejamas iniciatīvas ar atbilstīgu finansējumu, kuras paredzētas personu ar invaliditāti mūžizglītībai, tostarp arodizglītībai un arodapmācībai, un prasmju pilnveidošanai jau agrīnā vecumā, īpašu uzmanību pievēršot digitālajām un zaļajām prasmēm atbilstoši strauji mainīgajai realitātei un vajadzībām pašreizējā un nākotnes darba tirgū; turklāt uzsver, ka ir svarīgi sniegt pienācīgu atbalstu personām ar invaliditāti mūža laikā, labāk izmantojot inovatīvas tehnoloģijas, lai nodrošinātu vienlīdzīgus konkurences apstākļus un novērstu šķēršļus izglītībai un nodarbinātībai, kā arī lai palīdzētu personām ar invaliditāti piekļūt digitālajiem rīkiem un programmatūrai, kas ir neaizstājami viņu neatkarīgai dzīvei;

11. aicina dalībvalstis paaugstināt publisko nodarbinātības dienestu spēju izveidot iekļaujošu uzņēmumu tīklu, visos līmeņos pieņemt darbā specializētus palīgdarbiniekus nodarbinātības jomā, piemēram, darba apmācītājus, kas veiktu to personu ar invaliditāti, kas meklē darbu, individualizētu vajadzību novērtējumu, kā arī nodrošinātu viņiem apmācību un atbalstu, un palīgus darba izpildē, kuri palīdzētu personām ar invaliditāti veikt darbu atvērtajā darba tirgū;

12. aicina dalībvalstis veicināt uz cilvēktiesībām balstītas pieejas izglītībā ar mērķi izveidot iekļaujošas un nediskriminējošas izglītības sistēmas, kā arī atbalstīt tādu augstskolu attiecīgo fakultāšu studentiem paredzētu apmācības programmu izstrādi un nodrošināšanu, kuras aptver universālo dizainu, saprātīgus pielāgojumus un darbvietu daudzveidību, iesaistot personas ar invaliditāti, kā arī veicināt darba apmācītāju, darba izpildes palīgu, konsultantu invaliditātes un daudzveidības jomā apmācību, īpašu uzmanību pievēršot dažādu invaliditātes veidu īpatnībām;

13. aicina dalībvalstis kopā ar personu ar invaliditāti pārstāvjiem pastāvīgi izvērtēt pašreizējo aizsargāto darbnīcu rādītājus, dažādību un efektivitāti, sniedzot personām ar invaliditāti prasmes, kas ļautu tām iegūt darbu atvērtā darba tirgū; nodrošināt, ka uz personām ar invaliditāti attiecas un tās aizsargā tiesiskais regulējums attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, darba apstākļiem, minimālo darba samaksu un nediskrimināciju, vienlaikus pakāpeniski atceļot noteikumus, kas ir pretrunā UNCRPD, jo īpaši tās 27. pantam; aicina Komisiju uzraudzīt šo procesu; atgādina, ka iespēja izmantot aizsargātas darbnīcas personām ar invaliditāti viņu darba dzīves cikla laikā būtu jānodrošina tikai ierobežotu laiku; šajā saistībā aicina dalībvalstis izstrādāt un veicināt iekļaujošus nodarbinātības modeļus atvērtam darba tirgum, neizmantojot aizsargātas darbnīcās, pilnībā ievērojot UNCRPD; turklāt uzstāj, ka darba ņēmējiem ar invaliditāti aizsargātās darbnīcās jānodrošina vismaz tādas pašas tiesības un statuss kā darba ņēmējiem, kas strādā atvērtā darba tirgū; šajā saistībā aicina dalībvalstis paātrināt deinstitucionalizāciju, nodrošināt efektīvas, reģionālas un decentralizētas aprūpes sistēmas, tostarp sociālās aktivizācijas pakalpojumus visos sabiedrības līmeņos, un nodrošināt personu ar invaliditāti raitāku iesaistīšanos atvērtā darba tirgū un sabiedrībā kopumā;

14. pauž nožēlu par to, ka diskriminācija reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ var apdraudēt LES mērķu sasniegšanu;

15. atzinīgi vērtē Komisijas iniciatīvas, piemēram, Pilsētas pieejamības balvu, un atbalsta iniciatīvas valsts, reģionālā un vietējā līmenī;

16. pauž nožēlu, ka personas ar intelektuālu vai psihosociālu invaliditāti saskaras ar daudzējādiem juridiskiem, institucionāliem, saziņas un sociāliem šķēršļiem, kas liedz tām balsot, kandidēt uz valsts amatiem, piedalīties sabiedriskajā dzīvē vai vienkārši būt noteicējiem pār savu dzīvi; mudina dalībvalstis nekavējoties veikt pasākumus, ar kuriem reformēt savu tiesisko regulējumu nolūkā nodrošināt, ka personām ar invaliditāti visos dzīves aspektos ir tiesībspēja un rīcībspēja vienlīdzīgi ar citiem saskaņā ar UNCRPD 12. pantu, un atgādina, ka saskaņā ar UNCRPD 29. pantu ir jāgarantē personu ar invaliditāti politiskās tiesības un iespēja tās izmantot vienlīdzīgi ar citiem;

17. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, ka ES līdzekļus neizlieto tādu nošķirtu nodarbinātības shēmu personām ar invaliditāti izveidei, kurās nav pieejamas neaizsargātas nodarbinātības iespējas;

Nediskriminējošai darba vietai

18. mudina Komisiju un dalībvalstis pastiprināt darbu ar personām ar invaliditāti, to pārstāvības organizācijām un līdztiesības veicināšanas struktūrām, lai sagatavotu un uzsāktu visaptverošas izpratnes veicināšanas kampaņas un mērķtiecīgu apmācību pieejamos veidos un zīmju valodās visu jomu darba devējiem un atbildīgajām personām, kā arī plašākai sabiedrībai par personu ar invaliditāti spējām un ieguldījumu, kā arī par dažādības, līdztiesības un nediskriminācijas devumu pastāvošo aizspriedumu un stereotipu attiecībā uz personām ar invaliditāti izskaušanā, kā arī cīņā pret aizskarošu izturēšanos un ekspluatāciju nolūkā nodrošināt iekļaujošu līdztiesību visiem;

19. uzsver, ka ir svarīgi nodrošināt no diskriminācijas cietušo personu piekļuvi informācijai; uzskata, ka dalībvalstīm ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai nodrošinātu, ka līdztiesības veicināšanas iestādes vai attiecīgie vidutāji sniedz cietušajiem saprātīgas un pieejamas juridiskās konsultācijas un palīdzību visos tiesvedības posmos, tostarp konfidenciālas un personīgas konsultācijas un emocionālu, personīgu un morālu atbalstu; turklāt aicina dalībvalstis apkarot uzmākšanos un vardarbību darbvietā, kādēļ tiek aizskarta cilvēka cieņa un/vai radīta aizskaroša vide darbā;

20. aicina dalībvalstis aktīvi īstenot pasākumus, lai neviens, tostarp personas ar invaliditāti, nebūtu pakļauts diskriminācijai, nodrošināt piekļuvi darba vietām, transportam un apbūvētajai videi, kā to nosaka UNCRPD, kā arī nodrošinātu personām ar invaliditāti saprātīgus pielāgojumus visos darba posmos, sākot ar pieņemšanu darbā un beidzot ar karjeras izaugsmi, drošiem un veselīgiem darba apstākļiem un profesionālo rehabilitāciju; aicina ES iestādes veikt tādus pašus pasākumus; aicina dalībvalstis nodrošināt, ka personas ar invaliditāti var izmantot savas darba tiesības un tiesības iesaistīties arodbiedrībā ar vienlīdzīgiem noteikumiem un ka tās ir pasargātas no vardarbības, aizskaršanas darba vietā, iebiedēšanas tiešsaistē un aizskarošas izturēšanās, tostarp seksuālas uzmākšanās, jo īpaši attiecībā uz sievietēm ar invaliditāti; tādēļ mudina dalībvalstis ratificēt Stambulas konvenciju, kam būtu transversāla ietekme uz visiem ES tiesību aktiem, īpašu uzmanību pievēršot sievietēm ar invaliditāti, kuras saskaras ar daudzējādu diskrimināciju un ir mazāk aizsargātas pret aizskarošu izturēšanos darba vietā; aicina ES iestādes veikt tādus pašus pasākumus;

21. uzsver arī nepieciešamību ieviest personu ar invaliditāti tiesību garantiju, kas paredzētu īpašus pasākumus sieviešu ar invaliditāti vajadzību apmierināšanai;

22. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt, ka, apspriežoties ar darba ņēmēju pārstāvjiem, tiek īstenota iekļautības politika nozaru un uzņēmumu līmenī;

23. aicina Komisiju un dalībvalstis sniegt atbalstu darba ņēmējiem ar invaliditāti, kas iegūta nelaimes gadījuma dēļ, un nodrošināt viņiem iespēju turpināt darbu vai piedāvāt viņiem līdzvērtīgu darbu, kas atbilst viņu jaunajām prasmēm, nezaudējot tiesības un nepasliktinot darba apstākļus, kas viņiem bija pirms invaliditātes iegūšanas;

24. aicina Komisiju un dalībvalstis, veicinot personu ar invaliditāti pieņemšanu un atgriešanos darbā, izmantot profilaktisku un iekļaujošu pieeju attiecībā uz darba aizsardzību; norāda, ka to varētu panākt, izmantojot integrētus risinājumus, kas apvieno profilaksi darba aizsardzības jomā ar dažādiem nodarbinātības veicināšanas pasākumiem, piemēram, individualizētu atbalstu, konsultācijām, ievirzi un piekļuvi vispārējai izglītībai, arodizglītībai un arodapmācībai;

25. aicina Komisiju un dalībvalstis novērst pašreizējās no dzimuma, invaliditātes un etniskās piederības atkarīgās darba samaksas atšķirības un tādējādi apkarot tiešu un netiešu diskrimināciju darba samaksas jomā, kā arī mazināt to darba ņēmēju nabadzības risku, kuri saskaras ar šķēršļiem darbā un kuri ir pakļauti daudzējādai diskriminācijai, jo īpaši attiecībā uz LGBTI personām, sievietēm, romiem un bēgļiem; gaida, kad Komisija 2021. gada pirmajā ceturksnī nāks klajā ar izsludinātajiem tiesību aktiem par darba samaksas pārredzamību darba vietā nolūkā cīnīties ar darba samaksas atšķirībām, kas skar nelabvēlīgā situācijā esošas sociālās grupas, jo īpaši personas ar invaliditāti;

26. uzsver, ka transpersonu aizsardzībai pret diskrimināciju nodarbinātības jomā jābūt efektīvai, un aicina dalībvalstis apkarot šo diskrimināciju, jo īpaši nodarbinātības jomā;

27. aicina dalībvalstis neliegt personām ar invaliditāti, kad tās iesaistās darba tirgū vai kad to ienākumi pārsniedz noteiktu robežvērtību, invaliditātes pabalstus, kas sedz ar invaliditāti saistītās papildu izmaksas, jo šāda prakse veicina strādājošo un vecāka gadagājuma cilvēku nabadzību tādēļ, ka minētie pabalsti palīdz personām ar invaliditāti pārvarēt šķēršļus un nodrošina viņu cieņu un līdztiesību;

28. aicina dalībvalstis nodrošināt pietiekamu elastību sociālā atbalsta sniegšanā un pabalstu piešķiršanā ar mērķi panākt, ka tie ir atbilst personu ar invaliditāti individuālajām vajadzībām un karjeras izaugsmei;

29. aicina Komisiju izvērtēt, vai dalībvalstis ir ieviesušas sīki izstrādātus noteikumus, lai nodrošinātu, ka cilvēki var izmantot savas tiesības uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu, bērna kopšanas atvaļinājumu un aprūpes atvaļinājumu, kā arī pasākumus elastīga darba nodrošināšanai, un vai tie ir pielāgoti dažādām vajadzībām, kādas ir mātēm ar invaliditāti, mātēm, kuru bērniem ir invaliditāte vai ilgstoša slimība, vai mātēm īpašos apstākļos, piemēram, saistībā ar priekšlaicīgām dzemdībām; aicina veikt vērienīgākus pasākumus, lai veicinātu vīriešu kā aprūpētāju līdztiesīgu lomu; aicina dalībvalstis nākt klajā ar valsts stratēģijām, kuru mērķis ir atbalstīt neoficiālus aprūpētājus; uzstāj, ka nolūkā nodrošināt sieviešu vienlīdzīgu līdzdalību darba vidē ir jānodrošina pieejami augstas kvalitātes bērnu aprūpes pakalpojumi;

30. aicina Komisiju pēc apspriešanās ar organizācijām, kas pārstāv personas ar invaliditāti, ierosināt tiesību aktus par līdztiesības veicināšanas struktūru standartiem, tādējādi nodrošinot tām lielākas pilnvaras un pietiekamus resursus, lai garantētu vienlīdzīgu attieksmi pret personām ar invaliditāti, un visiem pieejamu informācijas izplatīšanu;

31. aicina Komisiju un dalībvalstis nodrošināt ilgtspējīgu finansējumu personu ar invaliditāti pārstāvības organizāciju spēju veidošanai, atzīstot to svarīgo nozīmi personu ar invaliditāti diskriminācijas apkarošanā;

32. aicina Komisiju un dalībvalstis saskaņot invaliditātes definīciju un nodrošināt invaliditātes statusa savstarpēju atzīšanu dalībvalstīs, lai nodrošinātu personām ar invaliditāti brīvu pārvietošanos un ES pilsoņu tiesību īstenošanu; tādēļ aicina Komisiju un dalībvalstis veikt pētījumu par spēkā esošajiem tiesību aktiem un apkopot dalībvalstu paraugpraksi; atzīst, ka ES tiesības brīvi pārvietoties ir pamattiesības; tādēļ aicina Komisiju un dalībvalstis attiecināt ES invaliditātes apliecību lietošanu uz visām dalībvalstīm un paplašināt tās darbības jomu, ļaujot ar to starpniecību atzīt invaliditātes statusu un piekļūt pakalpojumiem visā ES, tādējādi atvieglojot personām ar invaliditāti dzīvi un darbu ārvalstīs; aicina Komisiju izveidot vienotu centru, kas valstu zīmju valodās un pieejamos veidos sniegtu personām ar invaliditāti informāciju par pakalpojumiem, kuri tām pieejami dažādās dalībvalstīs;

33. aicina Komisiju un dalībvalstis atzīt un veicināt lietotājam pielāgotas personiskas palīdzības sniegšanu saskaņā ar UNCRPD komitejas 5. vispārīgo piezīmi nolūkā veicināt neatkarīgu dzīvi un iekļaušanos darba tirgū; atgādina, ka, ņemot vērā personiskās palīdzības īpašo veidu, brīvas pārvietošanās noteikumi ir jāpielāgo personu ar invaliditāti vajadzībām; aicina ES rīkoties, lai risinātu personiskās palīdzības sniegšanas jautājumu, jo īpaši attiecībā uz personu ar invaliditāti un viņu personīgo palīgu brīvu pārvietošanos;

34. atgādina, ka jaunās tehnoloģijas rada gan iespējas, gan problēmas visiem darba ņēmējiem, jo īpaši personām ar invaliditāti; šajā saistībā uzsver, ka jaunās tehnoloģijas var radīt personām ar invaliditāti ievērojamas problēmas piekļūstamības ziņā; tādēļ uzsver, ka piekļūstamība ir jāiekļauj kā priekšnoteikums jebkurā ES iniciatīvā un ka ES ir jāveic pasākumi, lai atbalstītu universālā dizaina izmantošanu un nodrošinātu tehnisko palīglīdzekļu pieejamību un pieņemamību cenas ziņā; aicina Komisiju saskaņā ar UNCRPD nodrošināt informācijas un sakaru tehnoloģiju un sistēmu pilnīgu, īstenu un vienlīdzīgu pieejamību un šajā saistībā piemērot pamatnostādnes, kas veicina to, ka mākslīgā intelekta izstrādātāji visā izstrādes procesā ņem vērā personu ar invaliditāti vajadzības un nerada jaunus diskriminējošus aizspriedumus; aicina Komisiju un dalībvalstis atbalstīt pētniecības programmas, kuru mērķis ir tehnisku palīglīdzekļu izstrāde, tostarp robotikas, digitālo tehnoloģiju un mākslīgā intelekta jomā, nolūkā veicināt personu ar invaliditāti pilnīgu integrāciju visās dzīves jomās; aicina dalībvalstis nodrošināt personu ar invaliditāti piekļuvi digitālajiem rīkiem un programmatūrai, kas ir pielāgota viņu vajadzībām, par pieņemamu cenu un izmantot minēto personu pārstāvības organizāciju zinātību, lai noteiktu viņu individuālajām vajadzībām vispiemērotākos digitālos rīkus un programmatūru;

Turpmākas mērķorientētas darbības un personu ar invaliditāti tiesību integrēšana

35. atzinīgi vērtē Komisijas rīkoto sabiedrisko apspriešanu par stratēģiju invaliditātes jomā (2020); aicina Komisiju stratēģijā īpašu uzmanību pievērst nodarbinātībai, kā arī iekļaut tajā visus UNCRPD noteikumus, noteikt skaidrus, izmērāmus un vērienīgus mērķus attiecībā uz darbvietu daudzveidību, atspoguļojot personu ar invaliditāti neviendabību,

apkarot daudzveidīgu un intersekcionālu diskrimināciju un uzraudzīt stratēģijas efektivitāti, iesaistot tajā personas ar invaliditāti un to pārstāvības organizācijas; uzsver, ka ir nepieciešama sadarbība ar iestādēm, sociālajiem partneriem, organizācijām un pilsonisko sabiedrību Eiropas, valsts un vietējā mērogā, lai nodrošinātu stratēģijas un UNCRPD īstenošanu; aicina Komisiju ierosināt pasākumus ar Covid-19 pandēmiju saistīto problēmu un personu ar invaliditāti tiesību pārkāpumu risināšanai; uzsver, ka Covid-19 pandēmijas laikā ir saasinājusies diskriminācija invaliditātes dēļ, apdraudot personu ar invaliditāti dzīvību un pakļaujot riskam viņu fizisko un garīgo veselību; aicina Komisiju sasaistīt turpmāko stratēģiju invaliditātes jomā ar Eiropas pusgada procesu;

36. aicina ES mērogā apkopot datus par invaliditāti, izmantojot uz cilvēktiesībām balstītu pieeju, tostarp datus par nodarbinātību un PIA, sadalītus pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes veida, rases/etniskās izcelsmes, dzimumorientācijas, izglītības līmeņa utt., tostarp par tām personām ar invaliditāti, kuras statistikā iepriekš nav ņemtas vērā; aicina apkopot datus par Covid-19 krīzes ietekmi uz personām ar invaliditāti ar mērķi izstrādāt rīcībpolitikas risinājumus, kas palīdzētu sagatavoties turpmākām krīzēm;

37. aicina visas ES iestādes un dalībvalstis rīkoties saskaņā ar lozungu "neko saistībā ar mums bez mūsu ziņas" un izveidot ciešu sadarbību ar personām ar invaliditāti un viņu pārstāvības organizācijām, balstoties uz viņu zinātību un aktīvi iesaistot viņus visos attiecīgu lēmumu pieņemšanas posmos saistībā ar tiesību aktiem, stratēģijām, rīcībpolitikas risinājumiem un programmām, tostarp pamatprogrammām;

38. aicina Komisiju un dalībvalstis iekļaut personu ar invaliditāti tiesības visos ar nodarbinātību saistītajos priekšlikumos, tostarp priekšlikumos par paredzamajām pārmaiņām darba jomā nākotnē, kā arī izstrādājot un īstenojot pasākumus digitālo un zaļo prasmju attīstīšanai, ņemot vērā to personu īpašo situāciju, kuras skar daudzējāda diskriminācija;

39. aicina Komisiju, jo īpaši tās Līdztiesības darba grupu, un dalībvalstis sistēmiski integrēt personu ar invaliditāti tiesības visos attiecīgajos tiesību aktos, rīcībpolitikas risinājumos un programmās, īpašu uzmanību pievēršot tiem, kurus skar intersekcionāla diskriminācija, jo līdztiesība nodarbinātības jomā nav šķirama no vienlīdzīgas piekļuves izglītībai, veselības aprūpei, mājoklim, iespējai vērsties tiesā un sociālai aizsardzībai, un pievērst lielāku uzmanību piekļūstamībai ar mērķi izveidot piekļūstamu apbūvētu vidi, sabiedriskās vietas, transportu, informācijas un sakaru tehnoloģijas utt.; šajā saistībā uzsver nepieciešamību izveidot kontaktpunktus invaliditātes jautājumos visās ES iestādēs, tostarp visos Komisijas ģenerāldirektorātos un ES aģentūrās, kā arī izveidot starpiestāžu koordinācijas mehānismu, lai nodrošinātu invaliditātes aspekta integrēšanu visos ES tiesību aktos;

40. pauž bažas par to, ka ir būtiski šķēršļi piekļuvē informācijai un sakariem, kas traucē personām ar invaliditāti, jo īpaši personām, kuras ir neredzīgas vai nedzirdīgas vai kurām ir intelektuālās attīstības vai autiskā spektra traucējumi; atgādina, ka atšķirības indivīdu spējā saņemt un izplatīt informāciju un izmantot informācijas un sakaru tehnoloģijas veido zināšanu plaisu, kas rada nevienlīdzību;

41. prasa veikt transversālu un visaptverošu Savienības tiesību aktu un politikas pārskatīšanu, lai nodrošinātu to pilnīgu atbilstību UNCRPD;

42. aicina dalībvalstis risināt jautājumu par diskrimināciju un vardarbību pret bērniem ar invaliditāti, piemērojot integrētu pieeju un atzīstot, ka viņi saskaras ar lielāku risku kļūt par šādas uzvedības upuriem; uzsver, ka bērnu ar invaliditāti viedoklis būtu jāatspoguļo, izstrādājot, īstenojot un uzraugot viņiem paredzētus tiesību aktus, politikas virzienus, pakalpojumus un pasākumus;

43. uzsver, ka jaunajā Migrācijas un patvēruma paktā ir jāiekļauj īpaši un atbilstoši noteikumi, lai visos tā posmos un procesos pienācīgi ņemtu vērā personu ar invaliditāti vajadzības;

44. pauž nožēlu par to, ka Savienības tiesību akti neaizsargā indivīdus pret tādu diskrimināciju invaliditātes dēļ, kas nav saistīta ne ar darbavietu, ne nodarbinātību;

45. aicina Padomi bez jebkādas turpmākas kavēšanās atsākt sarunas par ierosināto horizontālās diskriminācijas novēršanas direktīvu un tiekties panākt vienošanos, tādējādi paplašinot personu ar invaliditāti tiesību aizsardzības tvērumu ārpus nodarbinātības jomas;

46. pauž nopietnas bažas par to, ka lielākā daļa pamatprogrammu, tostarp tās, uz kurām attiecas struktūrfondi, nespēj sasniegt nelabvēlīgākajā situācijā esošās grupas, tostarp personas ar invaliditāti; tādēļ aicina Eiropas Revīzijas palātu rūpīgi pārbaudīt ES programmu darbību, īpašu uzmanību pievēršot izglītības un nodarbinātības programmām, piemēram, Eiropas Sociālajam fondam Plus (ESF+), Jaunatnes nodarbinātības iniciatīvai, Eiropas Reģionālās attīstības fondam (ERAF) un programmai "*Erasmus+*";

47. aicina Komisiju nodrošināt, ka ES fondos tiek ievēroti ES un starptautiskie cilvēktiesību standarti un konvencijas, piemēram, UNCRPD, un netiek atbalstīti nekādi pasākumi un programmas, kas veicina segregāciju vai sociālo atstumtību; turklāt aicina Komisiju finansēt pasākumus, kas rada piekļūstamu vidi, produktus, pakalpojumus, praksi un instrumentus, veicina deinstitucionalizāciju un nodrošina personiskas palīdzības sniegšanu, kā arī garantēt, ka ES finansētās darbības sasniedz personas ar invaliditāti un nodrošina to aktīvu iesaistīšanos sabiedrībā;

o

o o

48. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt šo rezolūciju Komisijai, Padomei, dalībvalstu un kandidātvalstu valdībām un parlamentiem, ES Pamattiesību aģentūrai, Eiropas Revīzijas palātai, Eiropas Savienības Tiesai, Eiropas Ombudam, Reģionu komitejai, Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejai izplatīšanai reģionālajiem parlamentiem un padomēm, Eiropas Padomei un ANO.