Woensdag, 10 maart 2021

P9_TA(2021)0075

Gelijke behandeling in arbeid en beroep in het licht van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap

Resolutie van het Europees Parlement van 10 maart 2021 over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep in het licht van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Het Europees Parlement,

— gezien het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU), het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (Handvest),

— gezien het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD), dat in de EU op 21 januari 2011 in werking is getreden, overeenkomstig Besluit 2010/48/EG van de Raad van 26 november 2009 betreffende de sluiting door de Europese Gemeenschap van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap ([1]),

— gezien de algemene opmerkingen van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap over de uitvoering van het UNCRPD, en met name algemene opmerking nr. 2 (2014) van 22 mei 2014 over toegankelijkheid, algemene opmerking nr. 3 (2016) van 26 augustus 2016 over vrouwen en meisjes met een handicap, algemene opmerking nr. 5 (2017) van 27 oktober 2017 over zelfstandig wonen en deel uitmaken van de samenleving, en algemene opmerking nr. 6 (2018) van 26 april 2018 over gelijkheid en non-discriminatie,

— gezien de slotopmerkingen van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap van 2 oktober 2015 over het initiële verslag van de Europese Unie,

— gezien de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,

— gezien de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling (VN-Agenda 2030) en de daarin geformuleerde duurzameontwikkelingsdoelstellingen (SDG's),

— gezien het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen,

— gezien het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden,

— gezien het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul),

— gezien de Europese pijler van sociale rechten,

— gezien de Europa 2020-doelstelling inzake de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting,

— gezien Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ([2]) (richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep),

— gezien Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming ([3]),

— gezien het voorstel van de Commissie voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (COM(2008)0426), en het standpunt van het Parlement van 2 april 2009 hierover ([4]),

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

— gezien Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties ([5]),

— gezien Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten ([6]),

— gezien de verordeningen tot vaststelling van de regels van de EU-financieringsprogramma's in het kader van het meerjarig financieel kader, in het bijzonder het Europees Sociaal Fonds (ESF), het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO), het Europees Landbouwfonds voor plattelandsontwikkeling (Elfpo), het Erasmusprogramma en het Fonds voor een rechtvaardige transitie, waarmee op EU-niveau financiële bijstand wordt verstrekt om de situatie van personen met een handicap te verbeteren,

— gezien Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk ([7]), en met name de verplichting van de werkgever om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen op alle gebieden van het werk en het feit dat zij geen financiële kosten mogen doorberekenen aan werknemers om deze verplichting na te komen,

— gezien de mededeling van de Commissie van 15 november 2010 getiteld "Europese strategie inzake handicaps 2010-2020: Een hernieuwd engagement voor een onbelemmerd Europa" (COM(2010)0636) (strategie inzake handicaps),

— gezien het werkdocument van de diensten van de Commissie van 2 februari 2017 getiteld "Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy 2010-2020" (Voortgangsverslag over de tenuitvoerlegging van de Europese strategie inzake handicaps 2010-2020) (SWD(2017)0029),

— gezien de aanbeveling van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling ([8]),

— gezien het proefproject van de Commissie van 2013 met betrekking tot een EU-parkeerkaart voor gehandicapten,

— gezien zijn resolutie van 8 juli 2020 over de rechten van personen met een verstandelijke handicap en hun familie tijdens de COVID-19-crisis ([9]),

— gezien zijn resolutie van 18 juni 2020 over de Europese strategie inzake handicaps post-2020 ([10]),

— gezien zijn resolutie van 29 november 2018 over de situatie van vrouwen met een handicap ([11]),

— gezien zijn resolutie van 30 november 2017 over de tenuitvoerlegging van de Europese strategie inzake handicaps ([12]),

— gezien zijn resolutie van 7 juli 2016 over de tenuitvoerlegging van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, met speciale aandacht voor de slotopmerkingen van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap ([13]),

---

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

Woensdag, 10 maart 2021

— gezien zijn resolutie van 20 mei 2015 over de vragenlijst die het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap heeft aangenomen in verband met het initiële verslag van de Europese Unie ([14]),

— gezien zijn resolutie van 25 oktober 2011 over mobiliteit en inclusie van mensen met een handicap en de Europese strategie voor mensen met een handicap 2010-2020 ([15]),

— gezien zijn resolutie van 6 mei 2009 over de actieve inclusie van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten ([16]),

— gezien zijn resoluties van 17 juni 1988 over gebarentalen voor doven ([17]), van 18 november 1998 over gebarentaal ([18]) en van 23 november 2016 over gebarentaal en professionele gebarentaaltolken ([19]),

— gezien zijn resolutie van 17 april 2020 over gecoördineerde EU-maatregelen om de COVID-19-pandemie en de gevolgen ervan te bestrijden ([20]),

— gezien zijn resolutie van 16 januari 2019 over de situatie van de grondrechten in de Europese Unie in 2017 ([21]),

— gezien zijn resolutie van 15 september 2016 over toepassing van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ([22]),

— gezien de relevante studies van beleidsondersteunende afdeling A, en met name de studie uit 2017 getiteld "Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities" (Discriminatie en toegang tot werk voor vrouwen met een handicap) en de studie uit 2015 getiteld "Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments" (Redelijke aanpassingen en beschutte werkplaatsen voor personen met een handicap: kosten en rendement op investeringen),

— gezien de relevante studies van de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement, met name de Europese uitvoeringsbeoordelingen van 2016 getiteld "Tenuitvoerlegging door de EU van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD)" en "De verplichtingen van de openbare bestuursorganen van de EU ingevolge het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap",

— gezien de groeiende jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie inzake de uitlegging van Richtlijn 2000/78/EG,

— gezien de jaarverslagen 2018 en 2019 van de Europese Ombudsman,

— gezien de strategische onderzoeken van de Europese Ombudsman over hoe de Commissie ervoor zorgt dat personen met een handicap toegang hebben tot haar websites (OI/6/2017/EA) en hoe de Commissie personen met een handicap behandelt in het kader van het Gemeenschappelijk stelsel van ziektekostenverzekering voor EU-personeel (OI/4/2016/EA), alsmede het besluit inzake het gezamenlijk onderzoek in het kader van zaken 1337/2017/EA en 1338/2017/EA over de toegang van slechtziende kandidaten tot de door het Europees Bureau voor personeelsselectie georganiseerde selectieprocedures voor het werven van EU-ambtenaren,

— gezien het onderzoek op eigen initiatief van de Europese Ombudsman over de naleving van grondrechten bij de tenuitvoerlegging van het cohesiebeleid van de EU (OI/8/2014/AN),

---

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

— gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de vormgeving van de EU-agenda voor de rechten van gehandicapten 2020-2030,

— gezien de thematische verslagen van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, met inbegrip van zijn bulletins over de COVID-19-pandemie,

— gezien het overzicht van praktijken betreffende gegevens over gelijkheid en de richtsnoeren voor het verbeteren van de verzameling en het gebruik van gegevens over gelijkheid, die zijn opgesteld door de subgroep voor gegevens over gelijkheid van de EU-groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit,

— gezien de gendergelijkheidsindex van het Europees Instituut voor gendergelijkheid,

— gezien de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten,

— gezien de verslagen en aanbevelingen van de organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen, in het bijzonder Autism Europe, de Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, de Europese blindenvereniging, het Europees Gehandicaptenforum, het European Network on Independent Living, de Europese Dovenunie, Inclusion Europe, de International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus en Mental Health Europe, alsook de verslagen en aanbevelingen van Equinet en van wetenschappers die onderzoek doen naar de rechten van personen met een handicap,

— gezien artikel 54 van zijn Reglement en artikel 1, lid 1, onder e), van en bijlage 3 bij het besluit van de Conferentie van voorzitters van 12 december 2002 betreffende de procedure inzake het verlenen van toestemming voor het opstellen van initiatiefverslagen,

— gezien de adviezen van de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken, de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid en de Commissie verzoekschriften,

— gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A9-0014/2021),

A. overwegende dat personen met een handicap ([23]) recht hebben op volledige deelname aan de arbeidsmarkt en de samenleving, maar dat hun grondrechten vaak niet worden geëerbiedigd in de EU; overwegende dat zij overduidelijk worden buitengesloten van de open arbeidsmarkt, dat hun het recht op deelname aan de arbeidsmarkt op voet van gelijkheid met anderen wordt ontzegd en dat zij met grote moeilijkheden worden geconfronteerd om gelijke toegang tot en gelijke voorwaarden voor deelname aan de arbeidsmarkt te verkrijgen;

B. overwegende dat personen met een handicap nog steeds worden geconfronteerd met meervoudige en intersectionele discriminatie en nadelen op basis van hun handicap en hun gender, ras, etniciteit, leeftijd, godsdienst of levensovertuiging, seksuele geaardheid, migratiestatus of sociaaleconomische achtergrond, met inbegrip van hun opleidingsniveau; overwegende dat discriminatie in de verschillende fasen van de arbeidscyclus voorkomt, te beginnen bij de aanwerving, wat kan leiden tot sociale uitsluiting van personen met een handicap; overwegende dat discriminatie en een gebrek aan diversiteit op de werkplek aanzienlijke menselijke en economische kosten met zich meebrengen;

C. overwegende dat in het Handvest discriminatie op welke grond dan ook, waaronder op grond van handicap, wordt verboden en de rechten van personen met een handicap worden erkend ([24]);

D. overwegende dat de EU in december 2010 partij werd bij het UNCRPD en dat het verdrag voor de EU in januari 2011 in werking is getreden; overwegende dat het UNCRPD bindend is voor de EU, haar instellingen en haar lidstaten, die rechtstreeks verplicht zijn het verdrag, met inbegrip van artikel 27 inzake werk en werkgelegenheid, volledig uit te voeren; overwegende dat er sinds de vaststelling van het verdrag enige vooruitgang is geboekt bij de verwezenlijking van doelstellingen van het UNCRPD, maar niet voldoende;

([23]) We passen het begrip "personen met een handicap" toe overeenkomstig artikel 1 van het UNCRPD: "Personen met een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de samenleving."

([24]) De artikelen 21 en 26 van het Handvest.

E. overwegende dat de EU derhalve verplicht is te handelen op een manier die verenigbaar is met het UNCRPD en dat het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) verplicht is de EU-wetgeving, met inbegrip van de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep, uit te leggen op een manier die verenigbaar is met het UNCRPD;

F. overwegende dat in het UNCRPD de medische benadering van handicaps wordt verworpen en in de plaats daarvan een op mensenrechten gebaseerd, sociaal-contextueel model wordt gehanteerd; overwegende dat in het UNCRPD inclusieve gelijkheid voor personen met een handicap wordt geëist; overwegende dat in het UNCRPD het recht van personen met een handicap op deelname aan de arbeidsmarkt op voet van gelijkheid met anderen wordt erkend, evenals het recht om vrijelijk hun beroep te kiezen, te worden geaccepteerd en te werken in een werkomgeving die open, inclusief en toegankelijk is;

G. overwegende dat redelijke aanpassingen, overeenkomstig de definitie en vereisten van het UNCRPD, gericht zijn op de specifieke behoeften van een individu, terwijl positieve acties van toepassing zijn op een hele groep mensen die mogelijk te maken krijgen met discriminatie; overwegende dat beide noodzakelijk zijn om te waarborgen dat er sprake is van diversiteit op de werkplek en dat personen met een handicap op voet van gelijkheid hun recht op werk kunnen uitoefenen; overwegende dat het ontbreekt aan duidelijke EU-richtsnoeren inzake redelijke aanpassingen, een onderwerp dat door werkgevers vaak onvoldoende wordt begrepen, en dat er vaak geen of onvoldoende aanpassingen worden gedaan; overwegende dat redelijke aanpassingen aan de behoeften van werknemers met een handicap een aanzienlijk effect hebben op hun arbeidskwaliteit, loopbaanvooruitzichten en de duurzaamheid van werk;

H. overwegende dat een van de belangrijkste aspecten van het in dienst nemen van personen met een handicap is dat zij kunnen deelnemen aan het gemeenschapsleven en de overstap kunnen maken van institutionele naar gemeenschapsgebaseerde ondersteuning; overwegende dat het proces van de-institutionalisering in de lidstaten moet worden afgerond, aangezien personen met een handicap het recht hebben om in de gemeenschap te leven en er volledig in te worden opgenomen; overwegende dat de vorderingen op het gebied van de de-institutionalisering verschillen van lidstaat tot lidstaat en dat er, hoewel er beleid is ingevoerd en er aanzienlijke middelen voor zijn uitgetrokken in de EU, nog steeds een miljoen mensen in instellingen wonen;

I. overwegende dat de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep, die in 2000 in werking is getreden, momenteel het belangrijkste rechtsinstrument van de EU is om personen met een handicap te beschermen tegen discriminatie; overwegende dat het waarborgen van gelijkheid en non-discriminatie een gedeelde bevoegdheid van de EU en haar lidstaten is;

J. overwegende dat de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep slechts gedeeltelijk is afgestemd op het UNCRPD, aangezien handicaps niet vanuit een mensenrechtenmodel worden benaderd, discriminatie niet op grond van veronderstelde of toekomstige handicap wordt benaderd, intersectionele discriminatie niet wordt aangepakt, de lidstaten niet verplicht worden om positieve-actiemaatregelen te nemen, de richtlijn beperkt blijft tot het gebied van arbeid, beroep en beroepsopleiding en niet alle gebieden van het leven bestrijkt zoals het UNCRPD vereist, vrij verkeer met het oog op arbeid niet aan bod komt, de oprichting van onafhankelijke monitoringmechanismen niet wordt verplicht, personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen niet systematisch worden betrokken bij het monitoringproces en er geen verplichting in is opgenomen om uitgesplitste gegevens te verzamelen;

K. overwegende dat de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep de lidstaten er niet wettelijk toe verplicht een gelijkheidsorgaan aan te wijzen dat zich bezighoudt met discriminatie op grond van handicap, hetgeen uitermate problematisch is, aangezien gelijkheidsorganen een centrale rol spelen in de uitvoering van de richtlijnen inzake gelijke behandeling op de gronden die onder hun mandaat vallen, zoals geslacht, ras en etnische afkomst;

L. overwegende dat het verzamelen van vergelijkbare gegevens over gelijkheid van essentieel belang is voor empirisch onderbouwde beleids- en besluitvorming; overwegende dat er een gebrek is aan officiële statistieken, met name over personen met een handicap die in institutionele zorgstructuren wonen, en over kenmerken zoals hun ras/etnische afkomst of seksuele geaardheid, hetgeen ook is benadrukt in de richtsnoeren voor gegevens over gelijkheid; overwegende dat Verordening (EU) 2019/1700 ([25]) een oplossing zal bieden voor de situatie in verband met gegevens uit huishoudenenquêtes over werkgelegenheid, gegevens die naar type handicap zijn uitgesplitst en gegevens over het land van herkomst (eerste en tweede generatie) en dat in de verordening wordt voorzien in proefstudies over personen in zorginstellingen; overwegende dat er lacunes zullen blijven bestaan en dat deze moeten worden verholpen;

([25]) Verordening (EU) 2019/1700 van het Europees Parlement en de Raad van 10 oktober 2019 tot vaststelling van een gemeenschappelijk kader voor Europese statistieken betreffende personen en huishoudens, op basis van gegevens die op individueel niveau worden verzameld door middel van steekproeven, tot wijziging van Verordeningen (EG) nr. 808/2004, (EG) nr. 452/2008 en (EG) nr. 1338/2008 van het Europees Parlement en de Raad, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1177/2003 van het Europees Parlement en de Raad en Verordening (EG) nr. 577/98 van de Raad (PB L 261 I van 14.10.2019, blz. 1).

M. overwegende dat slechts 50,6 % van de personen met een handicap (48,3 % van de vrouwen en 53,3 % van de mannen) werkt, ten opzichte van 74,8 % van de personen zonder handicap ([26]); overwegende dat personen met een handicap die in een instelling wonen of zijn aangemerkt als arbeidsongeschikt, niet in deze statistieken zijn meegeteld ([27]); overwegende dat deze cijfers niets zeggen over de aard, kwaliteit en omstandigheden van het werk, bijvoorbeeld over de vraag of het werk wordt verschaft op de open arbeidsmarkt en of de status van werknemer met het genot van arbeidsrechten en een minimumloon wordt gegarandeerd; overwegende dat personen met een handicap een diverse groep vormen en dat zij vaak te maken krijgen met intersectionele discriminatie, en dat de cumulatieve effecten daarvan merkbare gevolgen hebben voor de werkgelegenheid;

N. overwegende dat in sommige lidstaten het overgrote deel van de personen met een handicap in beschutte werkplaatsen werkt; overwegende dat dergelijke beschutte werkplaatsen gericht moeten zijn op inclusie, re-integratie en transitie naar de open arbeidsmarkt, en dat zo snel mogelijk; overwegende dat beschutte werkplaatsen vaak een gesegregeerde omgeving zijn waarin de werkers met een handicap niet de status van werknemer hebben en geen arbeidsrechten of gegarandeerd minimumloon genieten; overwegende dat dit duidelijk een schending van het UNCRPD vormt; overwegende dat beschutte werkplaatsen in sommige lidstaten momenteel worden gebruikt om de transitie naar de open arbeidsmarkt te maken; overwegende dat onderzoek op Europees niveau naar de kenmerken en diversiteit van beschutte werkplaatsen — soms ook sociale werkvoorziening genoemd — kan helpen om beste praktijken in kaart te brengen, het debat te verbeteren en de naleving van de EU-wetgeving en het UNCRPD te waarborgen; overwegende dat inclusieve modellen van ondersteunde werkgelegenheid — indien zij op rechten zijn gebaseerd en als werkgelegenheid worden erkend — kunnen bijdragen tot de eerbiediging van de rechten van personen met een handicap en tot inclusie en de transitie naar de open arbeidsmarkt;

O. overwegende dat het werkloosheidspercentage onder personen met een handicap (17,1 %) bijna twee keer zo hoog is als onder de algemene bevolking (10,2 %) ([28]), en personen met een handicap langer werkloos zijn dan personen zonder handicap, ongeacht hun kwalificaties;

P. overwegende dat het werkloosheidspercentage het hoogst is onder jongeren met een handicap (tussen de 16 en 24 jaar) en 24,9 % bedraagt, tegenover 16,6 % van de algemene bevolking; overwegende dat dit verschil onlosmakelijk verbonden is met onderwijsmogelijkheden;

Q. overwegende dat vrouwen met een handicap — d.w.z. 16 % van alle vrouwen en 60 % van alle personen met een handicap in de EU — nog altijd te maken hebben met meervoudige, intersectionele discriminatie op alle gebieden van het leven; overwegende dat het percentage inactieven onder vrouwen met een handicap meer dan twee derde hoger is dan dat onder de totale vrouwelijke bevolking in de beroepsleeftijd (16-64 jaar); overwegende dat slechts 20,7 % van de vrouwen met een handicap voltijds werkt, vergeleken met 28,6 % van de mannen met een handicap;

R. overwegende dat vrouwen meestal de verantwoordelijkheid voor het huishouden op zich nemen en dat de grote meerderheid van de zorgverleners voor personen met een handicap vrouwen zijn; overwegende dat alleenstaande moeders die voor kinderen met een handicap zorgen een hoog risico op armoede en sociale uitsluiting lopen; overwegende dat leeftijdsdiscriminatie, in combinatie met mogelijke stereotypen en belemmeringen, alle leeftijdsgroepen treft; overwegende dat oudere vrouwen met een handicap vaak de enige verzorger zijn voor familieleden met een handicap; overwegende dat dit een rechtstreeks effect heeft op hun kwetsbaarheid voor armoede en sociale uitsluiting, evenals op de toegang tot werk en op hun professionele ontwikkeling, en dat dit hun arbeidsomstandigheden nadelig kan beïnvloeden;

S. overwegende dat er in heel Europa meer dan 30 miljoen blinden en slechtzienden zijn; overwegende dat het werkloosheidspercentage onder hen gemiddeld 75 % bedraagt — en zelfs nog meer onder vrouwen — en dat dit tot sociale uitsluiting en armoede leidt ([29]); overwegende dat ongeveer een miljoen doven in de EU gebruikmaken van gebarentaal, en er 51 miljoen slechthorenden zijn, van wie velen ook gebarentaal gebruiken, en de werkloosheid onder slechthorenden lang niet altijd wordt gemeld en er onvoldoende onderzoek naar wordt gedaan; overwegende dat er ongeveer zeven miljoen personen met een verstandelijke handicap in de EU wonen en dat hun arbeidsparticipatie veel

([26]) EU-statistiek van inkomens en levensomstandigheden (EU-SILC) 2017.
([27]) *Ibidem*.
([28]) EU-SILC 2017.
([29]) ONCE en de Europese blindenvereniging, "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" (Verslag over de arbeidssituatie van blinden en slechtzienden in Europa tien jaar na het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap: uitdagingen en kansen), oktober 2019.

lager dan gemiddeld is ([30]); overwegende dat in Europa naar schatting slechts 10 % van de personen met een autismespectrumstoornis een baan heeft en dat het vaak gaat om laagbetaalde en deeltijdbanen, ondergekwalificeerde functies of banen in een beschutte werkplaats ([31]);

T. overwegende dat 29,5 % van de vrouwen met een handicap en 27,5 % van de mannen met een handicap in de EU het slachtoffer dreigt te worden van armoede en sociale uitsluiting, tegenover 22,4 % van de gehele bevolking; overwegende dat werkende personen met een handicap vaker in armoede vervallen dan werkenden zonder handicap (11 % tegenover 9,1 %) vanwege de extra kosten in verband met hun handicap, zoals gezondheidszorg en logistieke en menselijke ondersteuning, het verlies van hun invaliditeitsuitkering zodra zij gaan werken en het feit dat zij minder verdienen dan collega's die hetzelfde werk verrichten en minder kans maken op promotie ([32]); overwegende dat personen met een ernstige handicap een groter risico hebben om in armoede te vervallen;

U. overwegende dat een onevenredig groot aantal personen met een handicap dakloos is en dat personen met een handicap meer risico lopen om dakloos te worden; overwegende dat daklozen een handicap kunnen ontwikkelen, zoals geamputeerde ledematen, vanwege de risico's die voortvloeien uit hun levensomstandigheden;

V. overwegende dat door de cumulatieve effecten van intersectionele discriminatie wordt verondersteld dat Roma met een handicap op meer obstakels stuiten, vaker werkloos zijn, armer zijn en slechtere toegang hebben tot onderwijs en diensten dan Roma zonder handicap ([33]);

W. overwegende dat LGBTI-personen met een handicap met extra belemmeringen voor de werkgelegenheid worden geconfronteerd, en dat 16 % van hen meldt dat hen een baan of promotie is ontzegd vanwege hun identiteit, tegenover 10 % van het LGBTI-personeel in het algemeen; overwegende dat een op de vier LGBTI-personen met een handicap te maken krijgt met denigrerende opmerkingen, pesterijen en misbruik en zonder zijn instemming wordt geout ([34]);

X. overwegende dat uit een recente EU-brede enquête blijkt dat 96 % van de personen met een handicap vindt dat de toegang tot de open arbeidsmarkt ontoereikend is of moet worden verbeterd, dat slechts 10 % van hen vindt dat de huidige wetgeving volstaat om personen met een handicap te beschermen tegen discriminatie op de open arbeidsmarkt, en dat 18 % van hen niet wist dat er in hun land wetgeving bestond die bescherming biedt tegen discriminatie ([35]);

Y. overwegende dat uit deze gegevens blijkt dat in de EU-strategie inzake handicaps 2010-2020 niet voldoende nadruk is gelegd op het in dienst nemen van personen met een handicap en de intersectionele discriminatie waarmee zij te maken krijgen;

Z. overwegende dat intimidatie op de werkplek — met inbegrip van seksuele intimidatie en vergelding bij het aankaarten van problemen — de toegang tot werk en arbeid, baanbehoud en gelijke loopbaanontwikkeling belemmert, met name voor vrouwen met een handicap;

AA. overwegende dat de achterstelling, uitsluiting en discriminatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt geen op zichzelf staand probleem is maar verband houdt met het gebrek aan inclusief onderwijs (waaronder kinderopvang), levenslang leren (waaronder beroepsopleiding), de belemmeringen, segregatie en discriminatie op het gebied van huisvesting en gezondheid en de ontoegankelijkheid van vervoer en andere diensten en producten; overwegende dat er daarom een complexe aanpak en alomvattende maatregelen nodig zijn om deze situatie recht te zetten;

AB. overwegende dat maatregelen om op het werk het mentale welzijn te bevorderen en geestelijke-gezondheidsproblemen en psychosociale handicaps te voorkomen van cruciaal belang zijn;

AC. overwegende dat de toegankelijkheid van de werkplek, het vervoer en ondersteunende diensten, met name persoonlijke bijstand, evenals van de samenleving in brede zin, van essentieel belang is voor personen met een handicap om hun recht op zelfstandig wonen en op werk doeltreffend uit te oefenen; overwegende dat de lidstaten ook

---

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autism Europe, "Autism and Work — Together we can" (Autisme en werk — samen kunnen we het), 2014.
([32]) Equality and Human Rights Commission, verslag nr 107 over onderzoek naar loonkloven, "The Disability Pay Gap" (De loonkloof tussen personen met en zonder handicap), augustus 2017.
([33]) European Centre for Minority Issues, studie nr. 8, "Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?" (Niet eens in de marge: waar zijn de Roma met een handicap?), februari 2016.
([34]) Stonewall, "LGBT in Britain — Work Report" (LGBT in het VK — werkverslag), 2018.
([35]) De enquête werd uitgevoerd door het European Network on Independent Living (ENIL).

de totstandbrenging van een bebouwde omgeving zonder barrières moeten bevorderen; overwegende dat Richtlijn (EU) 2019/882 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten, zodra zij is omgezet, een aanzienlijke verbetering zal betekenen voor een onbelemmerde samenleving, en dat de omzetting daarom tijdig moet gebeuren en nauwlettend moet worden gemonitord;

AD. overwegende dat het intrekken van uitkeringen zodra personen met een handicap beginnen met betaald werk een beleid is dat grote risico's en spanningen met zich meebrengt, een grote belemmering voor toegang tot werk vormt en sociaal onrechtvaardig is, omdat er geen rekening wordt gehouden met de hogere kosten van het leven met een handicap;

AE. overwegende dat de verschillende definities van handicaps, de verschillende beoordelingsmethoden en de diverse, vaak onduidelijke classificatiemethoden in de lidstaten, evenals het gebrek aan wederzijdse erkenning van de handicapstatus het vrije verkeer van personen met een handicap in de EU belemmeren;

AF. overwegende dat bewustmaking van essentieel belang is om werkgevers en werknemers in staat te stellen adequaat te handelen en te reageren, op basis van kennis van hun rechten en plichten op het gebied van non-discriminatie;

AG. overwegende dat nieuwe technologieën, in het bijzonder artificiële-intelligentiesystemen, het potentieel hebben om bij te dragen aan de ontwikkeling van efficiënte, toegankelijke en niet-discriminerende wervingsprocessen, maar dat bij niet-inclusieve technologische ontwikkelingen het risico bestaat dat er nieuwe barrières en vormen van discriminatie bij komen; overwegende dat in artikel 9 van het UNCRPD is bepaald dat personen met een handicap op voet van gelijkheid met anderen toegang moeten hebben tot informatie en communicatietechnologieën en -systemen;

1. dringt er bij de EU-instellingen en de lidstaten op aan om opnieuw te bevestigen dat zij zich inzetten voor de verwezenlijking van inclusieve gelijkheid voor personen met een handicap en om het UNCRPD, met inbegrip van artikel 27 inzake werk en werkgelegenheid, volledig uit te voeren; verzoekt hen daarom meer inspanningen te leveren en ernaar te streven om eeninclusieve, toegankelijke en niet-discriminerende EU-arbeidsmarkt te creëren voor personen met een handicap — en voor iedereen –, in overeenstemming met de EU-verdragen, de rechten waarnaar in de Europese pijler van sociale rechten wordt verwezen en de internationale waarden die in de VN-Agenda 2030 en de SDG's zijn verankerd; roept de EU en de lidstaten op om het facultatieve protocol bij het UNCRPD te ratificeren;

2. is van mening dat de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep zo snel mogelijk moet worden herzien om deze volledig te harmoniseren met de bepalingen van het UNCRPD en een participatief proces in te voeren dat bedoeld is om de rechtstreekse en volledige betrokkenheid van organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen te waarborgen;

Naar een inclusieve en toegankelijke werkplek

3. verzoekt de Commissie en de lidstaten om normen en richtsnoeren voor universeel ontwerp vast te stellen inzake de toegankelijkheid van omgevingen, programma's, diensten en producten, waaronder werkplaatsen en de bijbehorende apparatuur en voorzieningen, zodat ze door iedereen kunnen worden gebruikt;

4. verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat er op de werkplek redelijke aanpassingen voor personen met een handicap worden gedaan; roept de Commissie op om duidelijke EU-richtsnoeren voor redelijke aanpassingen op te stellen en daarbij aan te geven welke vormen die kunnen aannemen, rekening houdend met de behoeften van het individu, zodat artikel 5 van de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep doeltreffend in de nationale wetgeving kan worden omgezet; dringt er bij de Commissie op aan inbreukprocedures in te leiden en de lidstaten aan te moedigen om ervoor te zorgen dat ze over een sanctiemechanisme beschikken in het geval dat er geen redelijke aanpassingen worden gedaan, aangezien dat een vorm van discriminatie is; is van mening dat het Parlement gebruik zou kunnen maken van de mogelijkheid om de Commissie te verzoeken dergelijke inbreukprocedures in te leiden; verzoekt de lidstaten ondersteunend en oriënterend materiaal samen te stellen en relevante opleidingen in toegankelijke formaten aan te bieden aan werkgevers, gezagsdragers, werknemers en personen met een handicap, teneinde de nodige kennis en vaardigheden te ontwikkelen en het nodige bewustzijn te creëren over de praktische uitvoering van redelijke aanpassingen, en op die manier ook mythen over de buitensporige kosten ervan te ontkrachten;

5. betreurt ten zeerste dat Richtlijn 2000/78/EG van de Raad in sommige lidstaten onevenredig en slecht wordt gehandhaafd en dat aanhoudende schendingen van het EU-recht niet op doeltreffende en uniforme wijze worden gemonitord of bestraft in die lidstaten;

6. stelt dat het recht van eenieder op gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie een universeel recht is dat wordt erkend in de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationale Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, en het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend; brengt in herinnering dat discriminatie op het gebied van arbeid en beroep verboden is uit hoofde van Verdrag nr. 111 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO);

7. spoort de lidstaten aan om verplichte quota inzake diversiteit op de werkplek in te voeren of deze mogelijkheid te bestuderen, teneinde een inclusieve werkplek te bevorderen, met doeltreffende en evenredige sancties voor niet-naleving; stelt voor om boetes opnieuw te investeren met het oog op inclusie; benadrukt dat dergelijke maatregelen evenredig moeten zijn en dat rekening moet worden gehouden met kleine organisaties; dringt er bij de lidstaten op aan om publieke en private ondernemingen te ondersteunen bij de uitvoering van jaarlijkse diversiteitsplannen met meetbare streefdoelen en periodieke evaluaties, en om werkgevers te ondersteunen bij het aanwerven van personen met een handicap via maatregelen zoals een vrijwillige lijst van, of één loket voor, sollicitanten met een handicap waaruit kandidaten kunnen worden geselecteerd; verzoekt de lidstaten de invoering van quota te combineren met opleidingen voor werkgevers over de inhoud en reikwijdte van de toepasselijke regels; verzoekt de lidstaten om de openbare diensten voor arbeidsvoorziening te belasten met het opstellen van een vrijwillige lijst van werkzoekenden met een handicap, teneinde werkgevers te helpen om aan de diversiteitsquota te voldoen;

8. verzoekt de EU-instellingen het goede voorbeeld te geven door een diversiteitsquotum en een specifiek diversiteitsquotum voor de aanwerving van personen met een handicap vast te stellen, interne richtsnoeren voor redelijke aanpassingen te ontwikkelen, eerlijkheid en volledige toegankelijkheid in het wervingsproces en op de werkplek te waarborgen, personen met verschillende soorten handicaps op alle niveaus in dienst te nemen en actief personen met een handicap te zoeken om posten in te vullen; verzoekt de lidstaten hetzelfde te doen in hun overheidsinstanties;

9. roept de lidstaten op om een duurzaam en inclusief werkgelegenheidsbeleid in te voeren, zoals aangepaste wervingsprocedures, op maat gemaakte banen, gepersonaliseerde, flexibele en ondersteunde werkgelegenheid, duobanen, individuele plaatsing en ondersteuning en inclusieve ondernemingen, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van personen met verschillende soorten handicaps om zo hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken; roept de lidstaten op om:

— gebruik te maken van fiscale stimulansen en andere financiële steunmaatregelen voor bedrijven, waaronder kmo's, die personen met een handicap in dienst nemen of hen beroepsopleidingen en leerlingplaatsen aanbieden;

— door middel van overheidsopdrachten inclusieve bedrijven te ondersteunen die werk bieden aan personen met een handicap op de open arbeidsmarkt;

— op maat gemaakte modellen voor arbeidsbemiddeling te bevorderen;

— maatschappelijk verantwoord ondernemerschap met betrekking tot het in dienst nemen van personen met een handicap te bevorderen en organisaties van de sociale economie die hun winsten herinvesteren in sociale doelstellingen te ondersteunen;

— werkgevers te informeren over dit beleid en deze stimulansen;

verzoekt de lidstaten om bedrijven te ondersteunen die gerichte positieve-actiemaatregelen nemen om meervoudige achterstand aan te pakken; roept de lidstaten op om beste praktijken uit te wisselen teneinde een passende mix van maatregelen vast te stellen en toe te passen ter ondersteuning van gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor personen met een handicap;

10. verzoekt de Commissie en de lidstaten om dringend maatregelen te treffen om de belangrijkste ontwikkelingen met betrekking tot de toekomst van werk te beoordelen vanuit een handicapperspectief en om personen met een handicap daar actief bij te betrekken, teneinde specifieke acties te identificeren en te lanceren om de arbeidsmarkt inclusiever te maken, rekening houdend met de diversiteit van personen met een handicap; wijst in dat verband op het belang van inclusieve en toegankelijke initiatieven die over voldoende financiering beschikken en die gericht zijn op levenslang leren, waaronder beroepsonderwijs en -opleiding en de ontwikkeling van vaardigheden voor personen met een handicap van jongs af aan, waarbij in het bijzonder de nadruk wordt gelegd op digitale en groene vaardigheden, in lijn met de snel veranderende realiteit en eisen van de huidige en toekomstige arbeidsmarkt; beklemtoont bovendien dat het belangrijk is om personen met een handicap hun hele leven lang passende ondersteuning te bieden, door beter gebruik te maken van innovatieve technologieën om een gelijk speelveld tot stand te brengen en belemmeringen voor onderwijs en werk weg te nemen, evenals om personen met een handicap te helpen om toegang te krijgen tot digitale instrumenten en software die onmisbaar zijn om zelfstandig te kunnen leven;

11. verzoekt de lidstaten de capaciteit van openbare diensten voor arbeidsvoorziening te vergroten om eennetwerk van inclusieve ondernemingen op te zetten en om op elk niveau gespecialiseerde hulpverleners zoals loopbaanbegeleiders aan te werven, die een gepersonaliseerde behoeftenanalyse uitvoeren en opleiding en ondersteuning bieden aan personen met een handicap die op zoek zijn naar een nieuwe baan, alsook werkbegeleiders, die personen met een handicap zolang dat nodig is bijstaan bij het uitvoeren van hun werkzaamheden op de open arbeidsmarkt;

12. verzoekt de lidstaten om op mensenrechten gebaseerde benaderingen in het onderwijs te bevorderen teneinde inclusieve en niet-discriminerende onderwijsstelsels op te zetten, en het opzetten en geven van opleidingen over universeel ontwerp, redelijke aanpassingen en diversiteit op de werkplek te ondersteunen voor universiteitsstudenten aan relevante faculteiten, in samenwerking met personen met een handicap, en om de opleiding van loopbaanbegeleiders, werkbegeleiders en adviseurs op het gebied van handicaps en diversiteit te bevorderen, met speciale aandacht voor de specifieke kenmerken van verschillende handicaps;

13. verzoekt de lidstaten om samen met vertegenwoordigers van personen met een handicap voortdurend een beoordeling te maken van de kenmerken, diversiteit en doeltreffendheid van beschutte werkplaatsen bij het aanleren van vaardigheden aan personen met een handicap met het oog op het vinden van werk op de open arbeidsmarkt, om ervoor te zorgen dat zij worden gedekt en beschermd door rechtskaders die sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden, minimumloon en non-discriminatie omvatten en om bepalingen die niet in overeenstemming zijn met het UNCRPD, en met name artikel 27, geleidelijk af te schaffen; verzoekt de Commissie dit proces te monitoren; herinnert eraan dat beschutte werkplaatsen slechts gedurende een tijdelijke periode van hun arbeidsleven een optie mogen zijn voor personen met een handicap; roept de lidstaten in dat verband op om inclusieve werkgelegenheidsmodellen op de open arbeidsmarkt en buiten beschutte werkplaatsen te ontwikkelen en te bevorderen in volledige overeenstemming met het UNCRPD; dringt er verder op aan dat personen met een handicap die in beschutte werkplaatsen werken ten minste dezelfde rechten en status moet krijgen als personen die op de open arbeidsmarkt werken; verzoekt de lidstaten in dit verband om de de-institutionalisering te versnellen, doeltreffende, regionale en gedecentraliseerde zorgstelsels, met inbegrip van sociale-activeringsdiensten, op te zetten op alle niveaus van de maatschappij en een soepelere integratie van personen met een handicap op de open arbeidsmarkt en in de maatschappij als geheel te waarborgen;

14. betreurt dat discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid de verwezenlijking van de doelstellingen van het VEU mogelijk ondermijnt;

15. is ingenomen met initiatieven van de Commissie zoals de toegankelijkheidsprijs "Acces City Award" en is voorstander van initiatieven op nationaal, regionaal en lokaal niveau;

16. betreurt dat personen met een verstandelijke of psychosociale handicap worden geconfronteerd met diverse juridische, institutionele, communicatieve en sociale belemmeringen voor de uitoefening van hun rechten, die hen verhinderen om te gaan stemmen, zich verkiesbaar te stellen voor een openbaar ambt, als burger deel te nemen aan het openbare leven of eenvoudigweg zeggenschap uit te oefenen over hun eigen leven; moedigt de lidstaten aan onmiddellijk maatregelen te nemen om hun rechtskader te hervormen om ervoor te zorgen dat personen met een handicap in alle aspecten van het leven op voet van gelijkheid met anderen handelingsbekwaam zijn, in overeenstemming met artikel 12 van het UNCRPD, en herinnert eraan dat de politieke rechten van personen met een handicap en de mogelijkheid om ze op voet van gelijkheid met anderen te genieten moeten worden gewaarborgd, in overeenstemming met artikel 29 van het UNCRPD;

17. roept de Commissie en de lidstaten op te waarborgen dat EU-middelen niet worden besteed aan gesegregeerde arbeidsregelingen voor personen met een handicap, zonder uitzicht op niet-beschut werk;

Op weg naar een werkplek zonder discriminatie

18. dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan intensiever samen te werken met personen met een handicap, de organisaties die hen vertegenwoordigen en gelijkheidsorganen, met als doel om alomvattende bewustmakingscampagnes en gerichte opleidingen voor werkgevers en gezagsdragers in alle sectoren en de samenleving in het algemeen voor te bereiden en te organiseren, in een toegankelijk formaat en in gebarentaal, over de capaciteiten en bijdragen van personen met een handicap en over de voordelen van diversiteit, gelijkheid en non-discriminatie, teneinde het bestaande stigma en de bestaande vooroordelen ten aanzien van personen met een handicap weg te nemen, pesterijen, intimidatie en uitbuiting te bestrijden en inclusieve gelijkheid voor iedereen te verwezenlijken;

19. onderstreept het belang van toegang tot informatie voor slachtoffers van discriminatie; acht het noodzakelijk dat de lidstaten de nodige stappen nemen om ervoor te zorgen dat gelijkheidsorganen en geschikte bemiddelaars in alle fasen van de juridische procedure redelijke en toegankelijke diensten voor juridisch advies en juridische bijstand verlenen aan de slachtoffers, met inbegrip van vertrouwelijke en individuele begeleiding en emotionele, persoonlijke en morele steun; verzoekt de lidstaten bovendien intimidatie en geweld op het werk tegen te gaan, die de waardigheid van een persoon schenden en/of een kwetsend klimaat creëren op het werk;

20. verzoekt de lidstaten om actieve maatregelen te nemen om te waarborgen dat niemand wordt gediscrimineerd, ook personen met een handicap niet, om overeenkomstig het UNCRPD de toegankelijkheid van werkplekken, het vervoer en de bebouwde omgeving te verzekeren en om te zorgen voor redelijke aanpassingen voor personen met een handicap in alle fasen van werk, van werving tot loopbaanontwikkeling, en voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden en arbeidsrevalidatie; verzoekt de EU-instellingen om dezelfde maatregelen te nemen; verzoekt de lidstaten te waarborgen dat personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid kunnen uitoefenen en dat zij worden beschermd tegen geweld, pesterijen, cyberpesten en intimidatie, met inbegrip van seksuele intimidatie, met name ten aanzien van vrouwen met een handicap; dringt daarom bij de lidstaten aan op de ratificatie van het Verdrag van Istanbul, dat een transversaal effect zou hebben op alle EU-wetgeving, met bijzondere aandacht voor vrouwen met een handicap, die met meervoudige discriminatie worden geconfronteerd en kwetsbaarder zijn voor intimidatie op het werk; verzoekt de EU-instellingen om dezelfde maatregelen te nemen;

21. benadrukt tevens de noodzaak van een garantie voor de rechten van personen met een handicap, met specifieke maatregelen die aansluiten bij de behoeften van vrouwen met een handicap;

22. verzoekt de Commissie en de lidstaten te garanderen dat inclusiebeleid op sectoraal en bedrijfsniveau wordt vastgesteld in overleg met werknemersvertegenwoordigers;

23. verzoekt de Commissie en de lidstaten steun te verlenen aan werknemers met een handicap die het gevolg is van een ongeval en ervoor te zorgen dat de betrokkenen hun baan kunnen behouden of een gelijkwaardige functie kunnen bekleden die aansluit op hun nieuwe vaardigheden, zonder dat zij hierbij hun rechten en arbeidsvoorwaarden van voor het ongeval verliezen;

24. roept de Commissie en de lidstaten op om bij de ondersteuning van de aanwerving van personen met een handicap en hun terugkeer naar werk een preventieve en inclusieve benadering te hanteren met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk; merkt op dat dit kan worden verwezenlijkt via geïntegreerde trajecten waarin preventie op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk wordt gecombineerd met verschillende maatregelen ter bevordering van de inzetbaarheid, zoals geïndividualiseerde ondersteuning, advies, begeleiding en toegang tot algemeen onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding;

25. verzoekt de Commissie en de lidstaten om de bestaande loonkloof op grond van gender, handicap en etniciteit aan te pakken en zo directe en indirecte loondiscriminatie en het risico op armoede te bestrijden voor werknemers die te maken krijgen met belemmeringen op het werk en meervoudige discriminatie, met name LGBTI-personen, vrouwen, Roma en vluchtelingen; verwacht dat de Commissie in het eerste kwartaal van 2021 de aangekondigde wetgeving inzake loontransparantie op de werkplek voorstelt, die als doel heeft om de loonkloof te bestrijden waarmee achtergestelde bevolkingsgroepen, met name personen met een handicap, worden geconfronteerd;

26. benadrukt dat transpersonen doeltreffend moeten worden beschermd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt en verzoekt de lidstaten om deze discriminatie te bestrijden, in het bijzonder op het gebied van werk;

27. verzoekt de lidstaten om de invaliditeitsuitkering van personen met een handicap, waarmee zij de extra kosten in verband met hun handicap betalen, niet stop te zetten wanneer zij de arbeidsmarkt betreden of boven een bepaalde inkomensgrens komen, aangezien deze praktijk armoede onder werkenden en ouderen in de hand werkt en dergelijke uitkeringen bedoeld zijn om personen met een handicap te helpen belemmeringen te overwinnen en kunnen bijdragen tot het waarborgen van hun waardigheid en gelijkheid;

28. verzoekt de lidstaten voldoende flexibiliteit te bieden bij de verlening van sociale ondersteuning en uitkeringen om te garanderen dat zij kunnen worden afgestemd op de individuele behoeften en loopbaantrajecten van personen met een handicap;

29. roept de Commissie op om na te gaan of er in de lidstaten gedetailleerde bepalingen gelden om te waarborgen dat mensen hun recht op moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof kunnen uitoefenen, evenals regelingen voor flexibele arbeid, en of deze zijn aangepast aan de uiteenlopende behoeften van vrouwen met een handicap, moeders van kinderen met een handicap of langdurige ziekte, of moeders in specifieke omstandigheden, zoals zij die te maken krijgen met voortijdige bevallingen; dringt aan op ambitieuzere maatregelen om de gelijke rol van mannen als verzorgers te bevorderen; roept de lidstaten op om nationale strategieën ter ondersteuning van mantelzorgers voor te stellen; wijst op de noodzaak van kwalitatief hoogwaardige en toegankelijke kinderopvang om de gelijke deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt te garanderen;

30. verzoekt de Commissie om na raadpleging van organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen wetgeving inzake normen voor gelijkheidsorganen voor te stellen, teneinde die organen een sterker mandaat te verlenen en toereikende middelen toe te kennen om de gelijke behandeling van personen met een handicap te waarborgen en de verspreiding van toegankelijke informatie voor iedereen te garanderen;

31. verzoekt de Commissie en de lidstaten om duurzame financiering voor capaciteitsopbouw te verlenen aan organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen en hierbij de belangrijke rol te erkennen die deze organisaties spelen bij het aanpakken van discriminatie van personen met een handicap;

32. verzoekt de Commissie en de lidstaten om de definitie van "handicap" te harmoniseren en te zorgen voor de wederzijdse erkenning van de handicapstatus in de lidstaten, teneinde het vrije verkeer van personen met een handicap en het genot van hun aan het EU-burgerschap verbonden rechten te waarborgen; dringt er daarom bij de Commissie en de lidstaten op aan de bestaande wetgeving te bestuderen en beste praktijken uit de lidstaten te verzamelen; erkent dat vrij verkeer een grondrecht is in de EU; verzoekt de Commissie en de lidstaten daarom het gebruik van de EU-parkeerkaart voor gehandicapten uit te breiden naar alle lidstaten en het toepassingsgebied ervan te verruimen, zodat de kaart overal in de EU kan worden gebruikt voor de erkenning van de handicapstatus en om toegang tot diensten te krijgen, en zodat het voor personen met een handicap gemakkelijker wordt om in het buitenland te wonen en te werken; verzoekt de Commissie een centraal informatiepunt in nationale gebarentalen en in voor personen met een handicap toegankelijke formaten op te zetten over de diensten die in de verschillende lidstaten beschikbaar zijn voor personen met een handicap;

33. roept de Commissie en de lidstaten op gebruikersgestuurde persoonlijke bijstand te erkennen en te bevorderen in overeenstemming met algemene opmerking nr. 5 van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap, teneinde zelfstandig wonen en inclusie op de arbeidsmarkt te bevorderen; herinnert eraan dat, vanwege de bijzondere aard van persoonlijke bijstand, de bepalingen inzake vrij verkeer moeten worden aangepast aan de behoeften van personen met een handicap; dringt aan op EU-maatregelen die betrekking hebben op persoonlijke bijstand, met name op het vrije verkeer van personen met een handicap en hun persoonlijke assistenten;

34. herinnert eraan dat nieuwe technologieën zowel kansen als uitdagingen met zich meebrengen, voor alle werknemers en met name voor personen met een handicap; benadrukt in dit verband dat nieuwe technologieën een grote uitdaging op het gebied van toegankelijkheid kunnen vormen voor personen met een handicap; benadrukt daarom dat toegankelijkheid in elk EU-initiatief moet worden opgenomen als essentiële voorwaarde, en dat de EU maatregelen moet nemen om de toepassing van universeel ontwerp te ondersteunen en ervoor te zorgen dat assistentietechnologieën beschikbaar en betaalbaar zijn; verzoekt de Commissie om overeenkomstig het UNCRPD de volledige en doeltreffende toegankelijkheid van informatie- en communicatietechnologieën en -systemen te garanderen, op voet van gelijkheid, en in dit kader richtsnoeren toe te passen om ontwikkelaars van artificiële intelligentie aan te sporen om in de loop van het ontwikkelingsproces rekening te houden met de behoeften van personen met een handicap, zodat het ontstaan van nieuwe vormen van discriminatie kan worden vermeden; verzoekt de Commissie en de lidstaten om onderzoeksprogramma's te ondersteunen die gericht zijn op de ontwikkeling van assistentietechnologieën, met inbegrip van robotica, digitale technologieën en artificiële intelligentie, met het oog op de volledige integratie van personen met een handicap in alle aspecten van het leven; verzoekt de lidstaten om ervoor te zorgen dat personen met een handicap toegang hebben tot betaalbare digitale hulpmiddelen en software die aan hun behoeften zijn aangepast, en om bij het bepalen van welke digitale hulpmiddelen en software het best zijn aangepast aan de individuele behoeften van personen met een handicap gebruik te maken van de deskundigheid van organisaties die personen met een handicap vertegenwoordigen;

Verdere gerichte acties en integratie van de rechten van personen met een handicap

35. is ingenomen met de openbare raadpleging van de Commissie over haar EU-strategie inzake handicaps na 2020; verzoekt de Commissie om in de strategie bijzondere nadruk te leggen op werkgelegenheid, alle UNCRPD-bepalingen in aanmerking te nemen, duidelijke, meetbare en ambitieuze doelstellingen inzake diversiteit op de werkplek vast te stellen die

de heterogeniteit van personen met een handicap weerspiegelen, meervoudige en intersectionele discriminatie aan te pakken en de doeltreffendheid van de strategie te monitoren, en om personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen daarbij te betrekken; benadrukt dat samenwerking met autoriteiten, sociale partners, organisaties en het maatschappelijk middenveld op Europees, nationaal en lokaal niveau onontbeerlijk is om de uitvoering van de strategie en het UNCRPD te verzekeren; verzoekt de Commissie maatregelen voor te stellen om de aan COVID-19 gerelateerde uitdagingen en schendingen van de rechten van personen met een handicap aan te pakken; benadrukt dat discriminatie op grond van handicap tijdens de COVID-19-pandemie is toegenomen, hetgeen het leven van personen met een handicap in gevaar brengt en een bedreiging vormt voor hun fysieke en mentale gezondheid; verzoekt de Commissie de toekomstige strategie inzake handicaps te koppelen aan het Europees semester;

36. dringt erop aan om via een op mensenrechten gebaseerde benadering in de hele EU gegevens te verzamelen met betrekking tot handicaps, waaronder over werkgelegenheid en beroepsonderwijs en -opleiding, die uitgesplitst zijn naar onder andere gender, leeftijd, soort handicap, ras/etnische afkomst, seksuele geaardheid en onderwijsniveau, en daarbij ook personen met een handicap mee te tellen die tot nu toe niet in de statistieken waren opgenomen; verzoekt om de verzameling van gegevens met betrekking tot de effecten van de COVID-19-crisis op personen met een handicap, zodat beleid kan worden voorgesteld om voorbereid te zijn op toekomstige crises;

37. verzoekt alle EU-instellingen en de lidstaten om te handelen in overeenstemming met het beginsel "niets over ons zonder ons" en nauw samen te werken met personen met een handicap en de organisaties die hen vertegenwoordigen, voort te bouwen op hun deskundigheid en hen actief te betrekken bij alle fasen van de besluitvorming en bij de ontwikkeling van wetgeving, strategieën, beleid en programma's, waaronder op algemeen niveau;

38. verzoekt de Commissie en de lidstaten om de rechten van personen met een handicap te integreren in alle voorstellen in verband met werkgelegenheid, waaronder die over de in de toekomst verwachte transformaties van werk, en in het ontwerp en de uitvoering van maatregelen die gericht zijn op de ontwikkeling van digitale en groene vaardigheden, en daarbij rekening te houden met de specifieke situatie van personen die te maken krijgen met meervoudige discriminatie;

39. verzoekt de Commissie, met name de taskforce Gelijkheid, en de lidstaten om de rechten van personen met een handicap stelselmatig in alle relevante wetgeving, beleidslijnen en programma's te integreren, met bijzondere aandacht voor personen die met intersectionele discriminatie worden geconfronteerd, aangezien gelijkheid in arbeid onlosmakelijk verbonden is met gelijke toegang tot onderwijs, gezondheid, huisvesting, justitie en sociale bescherming, en om de focus op toegankelijkheid te versterken teneinde vooruitgang te boeken op het gebied van de toegankelijkheid van onder andere de bebouwde omgeving, openbare ruimten, het vervoer en informatie- en communicatietechnologieën; benadrukt in dit opzicht dat in alle EU-instellingen, met inbegrip van alle directoraten-generaal van de Commissie en alle EU-agentschappen, een contactpunt inzake handicaps moet worden ingevoerd en een interinstitutioneel coördinatiemechanisme moet worden opgezet om ervoor te zorgen dat het handicapperspectief in alle EU-wetgeving wordt geïntegreerd;

40. maakt zich zorgen over het bestaan van ernstige belemmeringen voor de toegang tot informatie en communicatie voor personen met een handicap, met name dove en blinde personen, personen met een verstandelijke handicap en personen binnen het autismespectrum; herinnert eraan dat verschillen in het vermogen van personen om informatie te verwerken en te verstrekken en gebruik te maken van informatie- en communicatietechnologieën een kenniskloof vormen die ongelijkheden creëert;

41. dringt aan op een horizontale, alomvattende herziening van het recht en het beleid van de Unie om ervoor te zorgen dat het UNCRPD volledig wordt nageleefd;

42. verzoekt de lidstaten discriminatie en geweld tegen kinderen met een handicap aan te pakken door middel van een geïntegreerde aanpak, in het besef dat zij een groter risico lopen slachtoffer te worden van dergelijk gedrag; benadrukt dat de stem van kinderen met een handicap moet worden vertegenwoordigd in het ontwerp, de uitvoering en de monitoring van wetten, beleid, diensten en maatregelen die hen betreffen;

43. benadrukt dat in het nieuwe migratie- en asielpact specifieke bepalingen moeten worden opgenomen die in alle fasen en alle processen adequaat tegemoetkomen aan de behoeften van personen met een handicap;

44. betreurt dat het Unierecht personen niet beschermt tegen discriminatie op grond van handicap buiten de werkplek en de context van arbeid;

45. verzoekt de Raad om de onderhandelingen over de voorgestelde horizontale antidiscriminatierichtlijn onverwijld te deblokkeren en tot een akkoord te komen, en zo de bescherming van personen met een handicap uit te breiden tot andere gebieden dan werkgelegenheid;

46. uit zijn ernstige bezorgdheid over het feit dat de meeste algemene programma's, waaronder de programma's die door de structuurfondsen worden gefinancierd, niet openstaan voor de meest behoeftige groepen, waaronder personen met een handicap; dringt er daarom bij de Europese Rekenkamer op aan om de prestaties van EU-programma's grondig te controleren, met bijzondere nadruk op onderwijs- en werkgelegenheidsprogramma's, bijvoorbeeld het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+), het jongerenwerkgelegenheidsinitiatief, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO) en Erasmus+;

47. verzoekt de Commissie te garanderen dat de EU- en internationale mensenrechtennormen en verdragen zoals het UNCRPD door de EU-fondsen worden geëerbiedigd en dat er geen maatregelen en programma's mee worden ondersteund die bijdragen tot segregatie of sociale uitsluiting; dringt er bovendien bij de Commissie op aan acties te financieren waarmee toegankelijke omgevingen, producten, diensten, praktijken en apparatuur worden gecreëerd, de-institutionalisering wordt bevorderd en persoonlijke bijstand wordt ondersteund, en te waarborgen dat door de EU gefinancierde acties personen met een handicap bereiken en hun actieve betrokkenheid bij de samenleving garanderen;

o

o o

48. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Commissie, de Raad, de regeringen en de parlementen van de lidstaten en de kandidaat-lidstaten, het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, de Europese Rekenkamer, het Hof van Justitie van de Europese Unie, de Europese Ombudsman, het Comité van de Regio's en het Europees Economisch en Sociaal Comité, voor verspreiding naar subnationale parlementen en raden, de Raad van Europa en de Verenigde Naties.