Miercuri, 10 martie 2021

P9_TA(2021)0075

Egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în lumina CRPD

Rezoluția Parlamentului European din 10 martie 2021 referitoare la punerea în aplicare a Directivei 2000/78/CE a Consiliului de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în lumina CRPD (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Parlamentul European,

— având în vedere Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „Carta”),

— având în vedere Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CRPD) și intrarea sa în vigoare în UE la 21 ianuarie 2011, în conformitate cu Decizia 2010/48/CE a Consiliului din 26 noiembrie 2009 privind încheierea de către Comunitatea Europeană a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap ([1]),

— având în vedere Observațiile generale ale Comitetului CRPD cu privire la punerea în aplicare a CRPD, în special Observația generală nr. 2 (2014) din 22 mai 2014 privind accesibilitatea, Observația generală nr. 3 (2016) din 26 august 2016 privind femeile și fetele cu dizabilități, Observația generală nr. 5 (2017) din 27 octombrie 2017 privind viața independentă și integrarea în comunitate și Observația generală nr. 6 (2018) din 26 aprilie 2018 privind egalitatea și nediscriminarea,

— având în vedere Observațiile finale ale Comitetului CRPD din 2 octombrie 2015 privind raportul inițial al Uniunii Europene,

— având în vedere Declarația universală a drepturilor omului,

— având în vedere Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă (Agenda ONU 2030) și obiectivele sale de dezvoltare durabilă (ODD),

— având în vedere Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei,

— având în vedere Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale,

— având în vedere Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul),

— având în vedere Pilonul european al drepturilor sociale,

— având în vedere obiectivul Strategiei Europa 2020 privind lupta împotriva sărăciei și a excluziunii sociale,

— având în vedere Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ([2]) (Directiva privind egalitatea la încadrarea în muncă),

— având în vedere Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică ([3]),

— având în vedere propunerea Comisiei de directivă a Consiliului cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală (COM(2008)0426) și poziția Parlamentului din 2 aprilie 2009 pe această temă ([4]),

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

— având în vedere Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2016 privind accesibilitatea site-urilor web și a aplicațiilor mobile ale organismelor din sectorul public ([5]),

— având în vedere Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor ([6]),

— având în vedere regulamentele de stabilire a normelor privind programele de finanțare ale UE în cadrul financiar multianual, în special Fondul social european (FSE), Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI), Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR), programul Erasmus și Fondul pentru o tranziție justă, care oferă asistență financiară din partea UE pentru îmbunătățirea situației persoanelor cu dizabilități,

— având în vedere Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă ([7]), în special obligația angajatorului de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă și de a nu impune obligații financiare lucrătorilor pentru a respecta această obligație,

— având în vedere comunicarea Comisiei din 15 noiembrie 2010 intitulată „Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap: un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere” (COM(2010)0636) (Strategia pentru persoanele cu handicap),

— având în vedere documentul de lucru al serviciilor Comisiei din 2 februarie 2017 intitulat „Raport intermediar privind punerea în aplicare a Strategiei europene 2010-2020 pentru persoanele cu handicap” (SWD(2017)0029),

— având în vedere Recomandarea Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității ([8]),

— având în vedere proiectul pilot al Comisiei din 2013 privind un card european pentru dizabilitate,

— având în vedere rezoluția sa din 8 iulie 2020 referitoare la drepturile persoanelor cu dizabilități intelectuale și ale familiilor lor în cadrul crizei provocate de COVID-19 ([9]),

— având în vedere rezoluția sa din 18 iunie 2020 referitoare la Strategia europeană pentru persoanele cu dizabilități după 2020 ([10]),

— având în vedere rezoluția sa din 29 noiembrie 2018 referitoare la situația femeilor cu dizabilități ([11]),

— având în vedere rezoluția sa din 30 noiembrie 2017 referitoare la implementarea Strategiei europene pentru persoanele cu dizabilități ([12]),

— având în vedere rezoluția sa din 7 iulie 2016 referitoare la punerea în aplicare a Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap, îndeosebi a observațiilor finale ale Comitetului UNCRPD ([13]),

---

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

— având în vedere rezoluția sa din 20 mai 2015 referitoare la lista de probleme adoptată de Comitetul Organizației Națiunilor Unite pentru drepturile persoanelor cu handicap în legătură cu raportul inițial al Uniunii Europene ([14]),

— având în vedere rezoluția sa din 25 octombrie 2011 referitoare la mobilitatea și incluziunea persoanelor cu handicap în Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap ([15]),

— având în vedere rezoluția sa din 6 mai 2009 referitoare la incluziunea persoanelor excluse de pe piața muncii ([16]),

— având în vedere rezoluția sa din 17 iunie 1988 referitoare la limbajele prin semne pentru persoanele surde ([17]), rezoluția sa din 18 noiembrie 1998 referitoare la limbajele prin semne ([18]) și rezoluția sa din 23 noiembrie 2016 referitoare la limbajul semnelor și la interpreții profesioniști în limbajul semnelor ([19]),

— având în vedere rezoluția sa din 17 aprilie 2020 referitoare la acțiunea coordonată a UE pentru combaterea pandemiei de COVID-19 și a consecințelor sale ([20]),

— având în vedere rezoluția sa din 16 ianuarie 2019 referitoare la situația drepturilor fundamentale în Uniunea Europeană în 2017 ([21]),

— având în vedere rezoluția sa din 15 septembrie 2016 referitoare la aplicarea Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ([22]),

— având în vedere studiile relevante realizate de Departamentul său tematic A, în special studiul intitulat „Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities” (Discriminarea și accesul la locuri de muncă al femeilor cu dizabilități) din 2017 și studiul intitulat „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments” (Amenajări corespunzătoare și ateliere protejate pentru persoanele cu handicap: costuri și amortizarea investițiilor) din 2015,

— având în vedere studiile relevante ale Serviciului de Cercetare al Parlamentului European, în special evaluările europene ale punerii în aplicare din 2016 intitulate „EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)” [Punerea în aplicare în UE a Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu handicap (CRPD)] și „The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities” (Obligațiile administrației publice a UE în temeiul Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu handicap),

— având în vedere jurisprudența din ce în ce mai extinsă a Curții de Justiție a Uniunii Europene cu privire la interpretarea Directivei 2000/78/CE,

— având în vedere rapoartele anuale pe 2018 și 2019 referitoare la activitățile Ombudsmanului European,

— având în vedere anchetele strategice ale Ombudsmanului European cu privire la modul în care Comisia Europeană se asigură că persoanele cu dizabilități îi pot accesa site-urile (OI/6/2017/EA), modul în care Comisia Europeană tratează persoanele cu handicap în cadrul Sistemului comun de asigurări de sănătate pentru personalul din UE (OI/4/2016/EA) și Decizia în ancheta comună în cazurile 1337/2017/EA și 1338/2017/EA privind accesibilitatea candidaților cu deficiențe de vedere la procedurile de selecție pentru recrutarea funcționarilor publici ai UE de către Oficiul European pentru Selecția Personalului,

— având în vedere ancheta din proprie inițiativă a Ombudsmanului European privind respectarea drepturilor fundamentale în aplicarea politicii de coeziune a UE (OI/8/2014/AN),

---

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

— având în vedere Avizul Comitetului Economic și Social European referitor la definirea Agendei UE privind drepturile persoanelor cu handicap 2020-2030,

— având în vedere rapoartele tematice ale Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, inclusiv buletinele sale privind pandemia de coronavirus,

— având în vedere Culegerea de practici privind datele referitoare la egalitate și Orientările privind îmbunătățirea colectării și utilizării datelor referitoare la egalitate (Orientările privind datele referitoare la egalitate) elaborate de Subgrupul pentru date privind egalitatea din cadrul Grupului la nivel înalt al UE pentru nediscriminare, egalitate și diversitate,

— având în vedere indicele egalității de gen al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați,

— având în vedere Principiile directoare ale ONU privind afacerile și drepturile omului,

— având în vedere rapoartele și recomandările organizațiilor reprezentative ale persoanelor cu dizabilități, în special ale Autism Europe, Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, Uniunii Europene a Nevăzătorilor, Forumului european al persoanelor cu handicap, Rețelei europene pentru o viață independentă, Uniunii Europene a Surzilor, Inclusion Europe, Federației internaționale pentru spina bifida și hidrocefalie și Mental Health Europe, precum și rapoartele și recomandările Equinet și ale cadrelor universitare care lucrează în domeniul drepturilor persoanelor cu dizabilități,

— având în vedere articolul 54 din Regulamentul său de procedură, precum și articolul 1 alineatul (1) litera (e) și anexa 3 la Decizia Conferinței președinților din 12 decembrie 2002 privind procedura de autorizare a rapoartelor din proprie inițiativă,

— având în vedere avizul Comisiei pentru libertăți civile, justiție și afaceri interne, al Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen și al Comisiei pentru petiții,

— având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale (A9-0014/2021),

A. întrucât persoanele cu dizabilități ([23]) au dreptul la o participare deplină pe piața muncii și în societate, însă de multe ori drepturile lor fundamentale nu sunt respectate în UE; întrucât ponderea persoanelor cu dizabilități excluse de pe piața deschisă a forței de muncă este covârșitoare și li se refuză dreptul la muncă în condiții de egalitate cu celelalte persoane sau se confruntă cu dificultăți majore în obținerea unui acces egal și a unor condiții egale de participare pe piața muncii;

B. întrucât persoanele cu dizabilități continuă să se confrunte cu discriminări și dezavantaje multiple și intersecționale pe criterii de dizabilitate și gen, rasă, origine etnică, vârstă, religie sau convingere, orientare sexuală, statut de migrant sau context socioeconomic, inclusiv nivelul de educație; întrucât discriminarea este prezentă în diferitele etape ale ciclului de muncă, începând cu recrutarea, ceea ce poate duce la excluderea socială a persoanelor cu dizabilități; întrucât discriminarea și lipsa diversității la locul de muncă generează costuri umane și costuri economice semnificative;

C. întrucât Carta interzice discriminarea din orice motiv, inclusiv pe criterii de dizabilitate, și recunoaște drepturile persoanelor cu dizabilități ([24]);

D. întrucât UE a aderat la CRPD în decembrie 2010, convenția intrând în vigoare pentru UE în ianuarie 2011; întrucât CRPD este obligatorie pentru UE, instituțiile sale și statele sale membre, care au o obligație directă de a o pune pe deplin în aplicare, inclusiv articolul 27 privind munca și ocuparea forței de muncă; întrucât, de la adoptarea sa, s-au înregistrat unele progrese, dar nu suficiente, în ceea ce privește îndeplinirea obiectivelor CRPD;

([23]) Conceptul de „persoane cu dizabilități” se aplică astfel cum se prevede la articolul 1 din CRPD: „Persoanele cu dizabilități includ acele persoane care au deficiențe fizice, mentale, intelectuale sau senzoriale de durată, deficiențe care, în interacțiune cu diverse bariere, pot îngrădi participarea deplină și efectivă a persoanelor în societate, în condiții de egalitate cu ceilalți.”

([24]) Articolele 21 și 26 din Cartă.

E. întrucât, prin urmare, UE este obligată să acționeze în concordanță cu CRPD, iar Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) este obligată să interpreteze legislația UE, inclusiv Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, într-un mod compatibil cu CRPD;

F. întrucât CRPD respinge modelul medical în ceea ce privește dizabilitatea și sprijină, în schimb, modelul bazat pe drepturile omului și modelul socio-contextual al dizabilităților; întrucât CRPD solicită o egalitate incluzivă pentru persoanele cu dizabilități; întrucât CRPD recunoaște dreptul persoanelor cu dizabilități de a lucra în condiții de egalitate cu celelalte persoane, de a-și alege liber ocupația, de a fi acceptate și de a lucra într-un mediu de lucru deschis, incluziv și accesibil;

G. întrucât amenajările corespunzătoare, în conformitate cu definiția și cerințele prevăzute în CRPD, se concentrează asupra nevoilor specifice ale unei persoane, în timp ce acțiunea pozitivă se aplică unui grup întreg de persoane care se confruntă cu o posibilă discriminare; întrucât ambele sunt necesare pentru a garanta realizarea diversității la locul de muncă și pentru a asigura faptul că și persoanele cu dizabilități își pot exercita dreptul la muncă; întrucât nu există orientări clare ale UE privind amenajările corespunzătoare, care nu sunt suficient înțelese de angajator și sunt adesea indisponibile sau insuficiente; întrucât amenajările corespunzătoare care se concentrează asupra nevoilor lucrătorilor cu dizabilități au un impact esențial asupra calității locului de muncă, perspectivelor de carieră și sustenabilității muncii;

H. întrucât unul dintre aspectele principale ale angajării persoanelor cu dizabilități este participarea lor la viața comunității și tranziția de la sprijinul instituțional la sprijinul în comunitate; întrucât procesul de dezinstituționalizare din statele membre trebuie finalizat, deoarece persoanele cu dizabilități au dreptul să trăiască în comunitate și să fie integrate pe deplin în aceasta; întrucât progresele înregistrate în direcția dezinstituționalizării se desfășoară inegal la nivelul statelor membre și, în pofida introducerii politicilor și a alocării de fonduri substanțiale în UE, există totuși un milion de persoane care trăiesc în instituții;

I. întrucât Directiva privind egalitatea la încadrarea în muncă (denumită în continuare „directiva”), care a intrat în vigoare în 2000, este în prezent instrumentul juridic principal prin intermediul căruia UE asigură protecție împotriva discriminării persoanelor cu dizabilități; întrucât protejarea egalității și nediscriminării este o competență partajată între UE și statele sale membre;

J. întrucât directiva se aliniază doar parțial la CRPD, deoarece nu adoptă modelul drepturilor omului cu privire la dizabilități, nu abordează discriminarea pe criterii de dizabilitate presupusă sau viitoare, nu vizează discriminarea intersecțională, nu le impune statelor membre să adopte măsuri de acțiune pozitivă, este limitată la domeniul ocupării forței de muncă, al activității și formării profesionale și nu se extinde la toate domeniile vieții, astfel cum se prevede în CRPD, nu abordează libertatea de circulație în scopul ocupării forței de muncă, nu necesită crearea unor mecanisme independente de monitorizare, nu prevede implicarea sistemică a persoanelor cu dizabilități și a organizațiilor reprezentative ale acestora în procesul de monitorizare și nu prevede obligația de a colecta date defalcate;

K. întrucât directiva nu impune din punct de vedere juridic statelor membre să desemneze un organism de promovare a egalității care să vizeze discriminarea pe motive de dizabilitate, ceea ce este extrem de problematic, deoarece organismele de promovare a egalității joacă un rol central în punerea în aplicare, pe baza mandatului lor, a directivelor privind egalitatea de tratament pe criterii precum sexul, rasa și originea etnică;

L. întrucât colectarea de date comparabile privind egalitatea este esențială pentru elaborarea de politici și procese decizionale bazate pe dovezi; întrucât nu există statistici oficiale, în special cu privire la persoanele cu dizabilități care trăiesc în centre de îngrijire instituționalizată și la caracteristici precum rasa/originea etnică sau orientarea sexuală, ceea ce a fost subliniat, de asemenea, în orientările privind datele referitoare la egalitate; întrucât Regulamentul (UE) 2019/1700 ([25]) va remedia în mod semnificativ situația datelor privind ocuparea forței de muncă din gospodării, a datelor defalcate pe tipuri de dizabilități și a datelor privind țara de origine (prima și a doua generație) și prevede studii-pilot privind persoanele din instituții; întrucât lacunele vor persista în continuare și ar trebui remediate;

([25]) Regulamentul (UE) 2019/1700 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 octombrie 2019 de stabilire a unui cadru comun pentru statisticile europene referitoare la persoane și gospodării, bazate pe datele la nivel individual colectate din eșantioane, de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 808/2004, (CE) nr. 452/2008 și (CE) nr. 1338/2008 ale Parlamentului European și ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1177/2003 al Parlamentului European și al Consiliului și a Regulamentului (CE) nr. 577/98 al Consiliului (JO L 261 I, 14.10.2019, p. 1).

M. întrucât numai 50,6 % dintre persoanele cu dizabilități sunt încadrate în muncă (48,3 % dintre femei și 53,3 % dintre bărbați) comparativ cu 74,8 % dintre persoanele fără dizabilități ([26]); întrucât persoanele cu dizabilități instituționalizate sau considerate a nu fi apte de muncă nu sunt incluse în aceste statistici ([27]); întrucât aceste cifre nu indică tipul, calitatea și condițiile încadrării în muncă, de exemplu dacă angajarea este asigurată pe piața deschisă a muncii și dacă este garantat statutul de angajat cu exercitarea drepturilor de muncă și asigurarea unui salariu minim; întrucât persoanele cu dizabilități formează un grup eterogen și sunt adesea supuse unei discriminări intersecționale, cu efecte cumulative ce au un impact concret asupra încadrării în muncă;

N. întrucât, în anumite state membre, persoanele cu dizabilități sunt angajate într-o proporție covârșitoare în ateliere protejate; întrucât aceste ateliere protejate ar trebui să urmărească incluziunea, reabilitarea și tranziția către piața deschisă a forței de muncă cât mai curând posibil; întrucât atelierele protejate sunt adesea un mediu segregat în care lucrătorii cu dizabilități nu au statut de angajat, drepturi de muncă sau un salariu minim garantat; întrucât acest lucru constituie în mod clar o încălcare a CRPD; constată că, în unele state membre, atelierele protejate sunt utilizate în prezent ca o tranziție către piața deschisă a forței de muncă; întrucât cercetarea la nivel european privind caracteristicile și diversitatea atelierelor protejate, denumite uneori și locuri de muncă protejate, ar putea contribui la identificarea celor mai bune practici, la îmbunătățirea dezbaterii și la asigurarea conformității cu legislația UE și cu CRPD; întrucât modelele incluzive de ocupare asistată a forței de muncă pot, dacă sunt bazate pe drepturi și sunt recunoscute ca locuri de muncă, să respecte drepturile persoanelor cu dizabilități și să contribuie la incluziune și la tranziția către piața deschisă a forței de muncă;

O. întrucât rata șomajului în rândul persoanelor cu dizabilități (17,1 %) este aproape de două ori mai mare decât în rândul populației generale (10,2 %) ([28]), iar șomajul în rândul persoanelor cu dizabilități durează mai mult decât în rândul persoanelor fără dizabilități, indiferent de calificările acestora;

P. întrucât rata șomajului este cea mai ridicată în rândul tinerilor cu dizabilități (cu vârste cuprinse între 16 și 24 de ani), de 24,9 %, comparativ cu 16,6 % în rândul populației generale; întrucât această diferență este indisolubil legată de oportunitățile de educație;

Q. întrucât femeile cu dizabilități, a căror pondere este de 16 % din populația totală a femeilor și 60 % din populația totală a persoanelor cu dizabilități din UE, se confruntă în continuare cu discriminarea multiplă și intersecțională în toate domeniile vieții; întrucât rata de inactivitate economică în rândul femeilor cu dizabilități este cu peste două treimi mai mare decât cea a populației totale a femeilor de vârstă activă (16-64 ani); întrucât numai 20,7 % dintre femeile cu dizabilități sunt încadrate în muncă cu normă întreagă, comparativ cu 28,6 % dintre bărbații cu dizabilități;

R. întrucât femeile au, în principal, responsabilitatea treburilor casnice și reprezintă marea majoritate a celor care îngrijesc persoane cu dizabilități; întrucât mamele singure care îngrijesc copii cu dizabilități sunt expuse unui risc ridicat de sărăcie și excluziune socială; întrucât discriminarea pe criterii de vârstă afectează toate categoriile de vârstă, împreună cu posibile stereotipuri și bariere; întrucât femeile în vârstă cu dizabilități sunt adesea singurii îngrijitori ai membrilor familiei cu dizabilități; întrucât acest lucru are un efect direct asupra vulnerabilității lor la sărăcie și la excluziune socială, precum și asupra accesului lor la locuri de muncă și asupra dezvoltării lor profesionale și poate afecta în mod negativ condițiile de angajare ale acestora;

S. întrucât în întreaga Europă există peste 30 de milioane de persoane nevăzătoare și care suferă de cecitate parțială; întrucât rata medie a șomajului în rândul acestora este de 75 % – și chiar mai mare în rândul femeilor – ceea ce duce la excluziunea lor socială și la sărăcie ([29]); întrucât în UE există aproximativ un milion de persoane cu surditate care utilizează limbajul semnelor și 51 de milioane de persoane cu deficiențe de auz, dintre care multe utilizează, de asemenea, limbajul semnelor, iar șomajul în rândul acestor persoane este insuficient raportat și nu este cercetat corespunzător; întrucât în UE există aproximativ șapte milioane de persoane cu dizabilități intelectuale, al căror nivel

([26]) Statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață (EU-SILC) 2017.
([27]) Ibidem.
([28]) EU-SILC 2017.
([29]) ONCE și Uniunea Europeană a Nevăzătorilor, „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” (Raport privind situația persoanelor nevăzătoare și a persoanelor care suferă de cecitate parțială în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în Europa după 10 ani de la adoptarea Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap: provocări și oportunități), octombrie 2019.

de ocupare a forței de muncă este mult mai scăzut decât media ([30]); întrucât estimările arată că, în întreaga Europă, doar aproximativ 10 % dintre persoanele din spectrul autismului sunt încadrate în muncă, în principal cu fracțiune de normă și având locuri de muncă prost plătite, în posturi slab calificate sau în spații protejate ([31]);

T. întrucât, în rândul persoanelor cu dizabilități, 29,5 % dintre femei și 27,5 % dintre bărbați sunt expuși riscului de sărăcie și de excluziune socială în UE, comparativ cu 22,4 % din populație în ansamblu; întrucât persoanele cu dizabilități au șanse mai mari decât persoanele fără dizabilități să fie expuse sărăciei, deși sunt încadrate în muncă (11 % față de 9,1 %), din cauza costurilor suplimentare pe care le implică dizabilitatea lor, cum ar fi asistență medicală, asistență logistică și umană, a pierderii ajutorului pentru dizabilitate după ce se angajează și a faptului că câștigă mai puțin decât colegii lor care au un post echivalent și au șanse mai mici de a obține o promovare ([32]); întrucât riscul de sărăcie este potențat pentru persoanele care declară un grad mai ridicat de dizabilitate;

U. întrucât un număr disproporționat de persoane cu dizabilități nu au adăpost și există un risc crescut ca acestea să rămână fără adăpost; întrucât persoanele fără adăpost pot dezvolta o dizabilitate, cum ar fi membre amputate, din cauza riscurilor care decurg din condițiile lor de viață;

V. întrucât, din cauza efectelor cumulative ale discriminării intersecționale, se presupune că persoanele cu dizabilități de etnie romă se confruntă cu mai multe obstacole, cu o rată a șomajului mai mare, cu un grad mai ridicat de sărăcie și cu un acces mai redus la educație și la servicii decât romii fără dizabilități ([33]);

W. întrucât persoanele LGBTI cu dizabilități se confruntă cu obstacole suplimentare în calea ocupării forței de muncă, 16 % dintre acestea declarând că li s-au refuzat locuri de muncă sau promovări din cauza identității lor, comparativ cu 10 % din personalul LGBTI în general; întrucât una din patru persoane LGBTI cu dizabilități a făcut obiectul unor observații derogatorii, al intimidării și al abuzului și i s-a expus public situația fără consimțământul acesteia ([34]);

X. întrucât un sondaj recent la nivelul UE la care au participat persoane cu dizabilități demonstrează faptul că 96 % dintre acestea consideră că accesul la piața deschisă a forței de muncă este inadecvat sau necesită îmbunătățiri, în timp ce numai 10 % consideră că legislația existentă este adecvată pentru a proteja persoanele cu dizabilități împotriva discriminării pe piața deschisă a forței de muncă, iar 18 % nu aveau cunoștință de existența unei legislații în țara lor, care le-ar proteja împotriva discriminării ([35]);

Y. întrucât aceste date demonstrează că Strategia europeană 2010-2020 pentru persoanele cu handicap nu a pus suficient accent pe ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități și pe discriminarea intersecțională cu care se confruntă acestea;

Z. întrucât hărțuirea la locul de muncă, inclusiv hărțuirea sexuală și represaliile atunci când își susțin punctul de vedere, împiedică accesul la muncă și la locuri de muncă, menținerea locului de muncă și parcursurile profesionale egale, în special pentru femeile cu dizabilități;

AA. întrucât dezavantajele, excluderea și discriminarea persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă nu reprezintă o provocare de sine stătătoare, ci sunt legate de lipsa educației favorabile incluziunii, chiar și în primii ani ai copilăriei; a învățării pe tot parcursul vieții, inclusiv a formării profesionale; de obstacolele, segregarea și discriminarea existente în materie de locuințe și sănătate; și de lipsa accesibilității transportului și a altor servicii și produse; întrucât, prin urmare, este nevoie de o abordare complexă și de măsuri cuprinzătoare pentru a remedia situația;

AB. întrucât măsurile de promovare a bunăstării mintale și de prevenire a problemelor de sănătate mintală și a dizabilităților psihosociale la locul de muncă sunt esențiale;

AC. întrucât accesibilitatea locurilor de muncă, a transporturilor și a serviciilor de sprijin, în special al asistenței personale, precum și în societate în ansamblu, este esențială pentru ca persoanele cu dizabilități să-și exercite efectiv dreptul la o viață independentă și dreptul la muncă; întrucât statele membre ar trebui să sprijine, de asemenea, crearea unui

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autism Europe, „Autism and Work – Together we can" (Autismul și munca – Împreună putem), 2014.
([32]) Comisia pentru egalitate și drepturile omului, raport de cercetare 107 – Pay Gap Research (Studii privind diferențele salariale), „The Disability Pay Gap" („Diferențe salariale bazate pe dizabilitate"), august 2017.
([33]) Centrul european pentru problemele minorităților, studiul nr. 8, „Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?" (Nici măcar la margine: Unde sunt romii cu dizabilități?), februarie 2016.
([34]) Stonewall, „LGBT in Britain – Work Report" (LGBT în Marea Britanie – Raport de lucru), 2018.
([35]) Sondajul a fost realizat de Rețeaua europeană pentru o viață independentă (ENIL).

mediu construit fără bariere; întrucât, după transpunere, Directiva (UE) 2019/882 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor va îmbunătăți considerabil societatea fără bariere, și întrucât transpunerea acesteia trebuie, prin urmare, monitorizată atent și la timp;

AD. întrucât eliminarea prestațiilor de îndată ce persoanele cu dizabilități își încep activitatea remunerată este o politică cu risc ridicat, cu un grad mare de stres, un obstacol major în calea accesului la muncă și injustă din punct de vedere social, deoarece nu ține seama de costurile mai ridicate ale vieții persoanelor cu dizabilități;

AE. întrucât definițiile diferite ale dizabilității, diferitele metode variate și adesea neclare de evaluare și clasificare a dizabilităților aplicate în statele membre, precum și lipsa recunoașterii reciproce a statutului de persoană cu dizabilitate împiedică libertatea de circulație în UE pentru persoanele cu dizabilități,

AF. întrucât sensibilizarea este esențială pentru a permite angajatorilor și lucrătorilor să acționeze și să reacționeze în mod adecvat, pe baza cunoașterii obligațiilor și a drepturilor lor în domeniul nediscriminării;

AG. întrucât noile tehnologii, în special sistemele IA, au potențialul de a dezvolta procese eficace, accesibile și nediscriminatorii de ocupare a forței de muncă, dar evoluțiile tehnologice neincluzive ar putea reprezenta un risc de a adăuga noi bariere și forme de discriminare; întrucât articolul 9 din CRPD prevede informații accesibile, precum și accesul la tehnologiile și sistemele de comunicații în condiții de egalitate cu ceilalți;

1. invită instituțiile UE și statele membre să își reafirme angajamentul de a asigura egalitatea incluzivă pentru persoanele cu dizabilități și de a pune pe deplin în aplicare CRPD, inclusiv articolul 27 privind munca și ocuparea forței de muncă; în acest scop, le invită să își intensifice eforturile și să se străduiască să creeze o piață a muncii incluzivă, accesibilă și nediscriminatorie, cu o abordare globală a politicii bazate pe ciclul de viață pentru persoanele cu dizabilități și pentru toți, în conformitate cu tratatele UE și cu drepturile prevăzute în Pilonul european al drepturilor sociale, precum și cu valorile internaționale consacrate în Agenda 2030 și în obiectivele de dezvoltare durabilă ale ONU; invită UE și statele membre să ratifice Protocolul opțional la CRPD;

2. consideră că revizuirea Directivei privind egalitatea de tratament trebuie să aibă loc cât mai curând posibil, pentru a o armoniza pe deplin cu dispozițiile CRPD și a pune în aplicare un proces participativ menit să asigure implicarea directă și deplină a organizațiilor reprezentative ale persoanelor cu dizabilități;

Pentru locuri de muncă incluzive și accesibile

3. invită Comisia și statele membre să adopte standarde și orientări universale de proiectare privind accesibilitatea mediilor, programelor, serviciilor și produselor, inclusiv a locurilor de muncă și a echipamentelor și instalațiilor aferente, pentru a putea fi utilizate de toți;

4. invită statele membre să asigure furnizarea unor amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu dizabilități la locul de muncă, fără ca lucrătorii să trebuiască să suporte vreun cost; invită Comisia să pregătească orientări clare ale UE privind amenajările corespunzătoare, detaliind formele pe care le-ar putea lua acestea în funcție de nevoile individuale, astfel încât articolul 5 din directivă să poată fi bine transpus în legislația națională; invită Comisia să inițieze proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor și să încurajeze statele membre să se asigure că există un sistem de sancțiuni în cazul nefurnizării unor amenajări corespunzătoare, deoarece acest lucru constituie o formă de discriminare; consideră că Parlamentul ar putea face uz de posibilitatea de a invita Comisia să lanseze astfel de proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor; invită statele membre să pregătească materiale de sprijin și orientare și să ofere cursuri de formare relevante în formate accesibile pentru angajatori, persoanele responsabile cu punerea în aplicare a drepturilor, lucrători și persoanele cu dizabilități, pentru a dezvolta cunoștințele, competențele și gradul de conștientizare necesare cu privire la punerea în aplicare practică a amenajărilor corespunzătoare, infirmând astfel miturile cu privire la costurile lor prohibitive;

5. regretă profund aplicarea inegală și deficitară a Directivei 2000/78/CE a Consiliului în unele state membre, care nu monitorizează și nu sancționează eficace și uniform încălcările repetate ale legislației UE;

6. afirmă că dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, prin Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; reamintește că Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) interzice discriminarea la încadrarea în muncă și în exercitarea profesiei;

7. îndeamnă statele membre să apeleze la introducerea unor cote obligatorii de diversitate la locul de muncă sau să examineze această posibilitate, pentru a promova un loc de muncă incluziv, cu sancțiuni eficiente și proporționale în caz de nerespectare; propune ca fondurile obținute în urma amenzilor să fie reinvestite în măsuri de incluziune; accentuează că aceste măsuri trebuie să fie proporționale și să țină seama de structurile mici; îndeamnă statele membre să sprijine întreprinderile publice și private în punerea în aplicare a unor planuri anuale de diversitate cu obiective măsurabile și evaluări periodice și să sprijine angajatorii în recrutarea persoanelor cu dizabilități, prin măsuri precum crearea unei liste voluntare sau a unui ghișeu unic al candidaților cu dizabilități, din care aceștia să fie recrutați; invită statele membre să însoțească introducerea cotelor de cursuri pentru angajatori cu privire la conținutul și domeniul de aplicare al normelor aplicabile; invită statele membre să încredințeze serviciilor publice de ocupare a forței de muncă sarcina de a elabora o listă voluntară de persoane cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru a-i ajuta pe angajatori să îndeplinească cerința privind cotele de diversitate;

8. solicită instituțiilor UE să fie un exemplu de urmat, stabilind o cotă de diversitate și o cotă specifică de diversitate în ceea ce privește recrutarea persoanelor cu dizabilități, elaborând orientări interne privind amenajările corespunzătoare, asigurând echitate și accesibilitate deplină în procesul de recrutare și la locul de muncă, angajând persoane cu toate tipurile de dizabilități la toate nivelurile și căutând activ persoane cu dizabilități pentru a ocupa posturile vacante; invită statele membre să facă același lucru în cadrul administrațiilor lor publice;

9. invită statele membre să adopte politici de ocupare a forței de muncă sustenabile și incluzive, cum ar fi proceduri de recrutare adaptate, personalizarea locurilor de muncă, angajarea personalizată, flexibilă și asistată, împărțirea muncii, plasarea și sprijinul individual, întreprinderi incluzive, ținând seama de caracteristicile specifice ale persoanelor cu diferite tipuri de dizabilități și facilitând astfel accesul lor pe piața muncii; invită statele membre:

— să folosească stimulente fiscale și alte măsuri de sprijin financiar pentru întreprinderile, inclusiv IMM-uri, care recrutează persoane cu dizabilități sau le oferă acestora formare profesională și ucenicii;

— să sprijine întreprinderile incluzive care asigură locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități pe piața deschisă a forței de muncă prin intermediul achizițiilor publice;

— să promoveze modele adaptate de intermediere a forței de muncă;

— să promoveze responsabilitatea socială a întreprinderilor în ceea ce privește angajarea persoanelor cu dizabilități și să sprijine organizațiile din economia socială care își reinvestesc profiturile în obiective sociale;

— și să informeze angajatorii cu privire la aceste politici și stimulente;

invită statele membre să sprijine întreprinderile care oferă măsuri de acțiune pozitivă specifice pentru combaterea dezavantajelor multiple; invită statele membre să facă schimb de bune practici pentru a identifica și aplica o combinație specifică de măsuri pentru sprijinirea angajării în condiții egale a persoanelor cu dizabilități;

10. invită Comisia și statele membre să introducă de urgență măsuri pentru evaluarea principalelor tendințe în ceea ce privește viitorul muncii din perspectiva dizabilității, cu implicarea activă a persoanelor cu dizabilități, pentru a identifica și a lansa acțiuni specifice pentru ca piața muncii să fie mai incluzivă, având în vedere diversitatea persoanelor cu dizabilități; subliniază, în acest context, importanța unor inițiative accesibile și incluzive cu fonduri adecvate, care să vizeze învățarea pe tot parcursul vieții, inclusiv educația și formarea profesională (EFP), și dezvoltarea de competențe pentru persoanele cu dizabilități de la o vârstă fragedă, cu un accent deosebit pe competențele digitale și verzi, în concordanță cu realitățile și cerințele în schimbare rapidă de pe piața forței de muncă actuale și viitoare; subliniază, de asemenea, că este important să se ofere un sprijin adecvat persoanelor cu dizabilități pe tot parcursul vieții, folosind mai bine tehnologiile inovatoare pentru a asigura condiții de concurență echitabile și a elimina barierele din calea educației și a ocupării forței de muncă, precum și pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să aibă acces la instrumente digitale și programe informatice care sunt indispensabile pentru viața lor independentă;

11. invită statele membre să mărească capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă pentru a crea o rețea de întreprinderi incluzive și a recruta, la toate nivelurile, persoane specializate care să ajute la căutarea unui loc de muncă, cum ar fi formatorii profesionali, care să asigure o evaluare a nevoilor, formare și sprijin individualizate pentru persoanele cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și asistenți pentru desfășurarea activității profesionale, atât timp cât este necesar, pentru a ajuta persoanele cu dizabilități să își desfășoare activitatea pe piața deschisă a forței de muncă;

12. invită statele membre să promoveze abordări bazate pe drepturile omului în domeniul educației, în vederea instituirii unor sisteme de învățământ incluzive și nediscriminatorii, să sprijine dezvoltarea și furnizarea de formare în domeniul proiectării universale, al amenajărilor corespunzătoare și al diversității la locul de muncă pentru studenții de la facultățile de profil cu implicarea persoanelor cu dizabilități și să faciliteze pregătirea formatorilor profesionali, a asistenților pentru desfășurarea activității profesionale și a consilierilor în materie de dizabilități și diversitate, cu accent pe particularitățile diferitelor dizabilități;

13. invită statele membre să evalueze în permanență, împreună cu reprezentanți ai persoanelor cu dizabilități, caracteristicile, diversitatea și eficiența atelierelor protejate existente în a le oferi persoanelor cu dizabilități competențe pentru a obține locuri de muncă pe piața deschisă a forței de muncă și să se asigure că aceste ateliere sunt reglementate de cadre juridice care acoperă securitatea socială, condițiile de muncă, salariile minime și nediscriminarea, eliminând treptat dispozițiile care încalcă CRPD, în special articolul 27; invită Comisia să monitorizeze acest proces; reamintește că atelierele protejate ar trebui să fie o opțiune limitată la o perioadă temporară în ciclul de viață profesională al persoanelor cu dizabilități; invită, în acest sens, statele membre să dezvolte și să promoveze modele de ocupare a forței de muncă incluzive pe piața deschisă a forței de muncă și în afara atelierelor protejate, în deplină conformitate cu CRPD; insistă, de asemenea, ca lucrătorilor cu dizabilități din atelierele protejate să li se asigure cel puțin drepturile și statutul echivalente cu drepturile lucrătorilor care lucrează pe piața deschisă a forței de muncă; invită, în acest sens, statele membre să accelereze dezinstituționalizarea, să ofere sisteme de îngrijire eficiente, regionale și descentralizate, inclusiv servicii de activare socială, la toate nivelurile societății și să asigure o implicare mai facilă a persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a forței de muncă și în societate în ansamblu;

14. deplânge faptul că discriminarea bazată pe religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală poate submina îndeplinirea obiectivelor TUE;

15. salută inițiativele Comisiei, cum ar fi premiul „Access City Award”, și pledează pentru inițiative la nivel național, regional și local;

16. regretă că persoanele cu dizabilități intelectuale sau psihosociale se confruntă cu multiple obstacole juridice, instituționale, de comunicare și sociale în exercitarea drepturilor lor, ceea ce le împiedică să voteze, să candideze la alegeri pentru funcții publice, să își exercite dreptul la participare civică sau pur și simplu să aibă un cuvânt de spus în propria viață; încurajează statele membre să ia măsuri imediate de reformare a cadrelor lor juridice pentru a se asigura că persoanele cu dizabilități se bucură de capacitate juridică în condiții de egalitate cu celelalte persoane în toate aspectele vieții, în conformitate cu articolul 12 din CRPD, și reamintește că trebuie garantate drepturile politice ale persoanelor cu dizabilități și posibilitatea de a le exercita în condiții egale cu ceilalți, în conformitate cu articolul 29 din CRPD;

17. invită Comisia și statele membre să garanteze că fondurile UE nu sunt cheltuite pentru sisteme de ocupare segregată a persoanelor cu dizabilități care nu au perspective să găsească locuri de muncă în afara atelierelor protejate;

Pentru locuri de muncă nediscriminatorii

18. îndeamnă Comisia și statele membre să își intensifice activitatea în relația cu persoanele cu dizabilități, organizațiile lor reprezentative și organismele de promovare a egalității, cu obiectivul de a pregăti și a lansa campanii de sensibilizare cuprinzătoare și cursuri de formare specifice în formate accesibile și în limbaje prin semne, adresate angajatorilor, persoanelor responsabile cu punerea în aplicare a drepturilor în toate domeniile și societății în ansamblu, cu privire la capacitățile și contribuțiile persoanelor cu dizabilități și la beneficiile diversității, egalității și nediscriminării, pentru a eradica stigmatizarea și prejudecățile existente împotriva acestor persoane, pentru a combate agresivitatea, hărțuirea și exploatarea și pentru a asigura egalitatea incluzivă pentru toți;

19. subliniază că este important ca victimele discriminării să aibă acces la informații; consideră că este necesar ca statele membre să adopte măsuri adecvate pentru a garanta că victimele pot obține și beneficiază de consiliere și asistență juridică rezonabilă și accesibilă în toate etapele procedurii judiciare, inclusiv de consiliere confidențială și față în față și de sprijin emoțional, personal și moral din partea organismelor de promovare a egalității sau a intermediarilor corespunzători; mai mult, invită statele membre să combată hărțuirea și violența la locul de muncă, fenomene care încalcă demnitatea persoanei și/sau creează un mediu de lucru ofensator;

20. invită statele membre să ia măsuri active pentru a garanta nediscriminarea pentru toate persoanele, inclusiv persoanele cu dizabilități, pentru a asigura, în conformitate cu CRPD, accesibilitatea locurilor de muncă, a transporturilor și a mediului construit și a oferi amenajări corespunzătoare în toate etapele de lucru pentru persoanele cu dizabilități, de la recrutare până la avansarea în carieră, pentru condiții de muncă sigure și sănătoase și reabilitarea profesională; solicită instituțiilor UE să ia aceleași măsuri; invită statele membre să se asigure că persoanele cu dizabilități își pot exercita drepturile de muncă și sindicale în condiții de egalitate și sunt protejate împotriva violenței, a hărțuirii morale și pe internet și a hărțuirii în general, inclusiv împotriva hărțuirii sexuale, îndreptate în special împotriva femeilor cu dizabilități; îndeamnă, în acest scop, statele membre să ratifice Convenția de la Istanbul, care ar trebui să aibă un impact transversal asupra întregii legislații a UE, punând un accent deosebit pe situația femeilor cu dizabilități care se confruntă cu discriminări multiple și care sunt mai vulnerabile la hărțuirea la locul de muncă; solicită instituțiilor UE să ia aceleași măsuri;

21. evidențiază și că este nevoie de o garanție privind drepturile persoanelor cu dizabilități, cu măsuri specifice care să răspundă nevoilor femeilor cu dizabilități;

22. invită Comisia și statele membre să garanteze că politicile de incluziune aplicate la nivel sectorial și la nivel de întreprindere sunt elaborate în consultare cu reprezentanții lucrătorilor;

23. invită Comisia și statele membre să acorde sprijin lucrătorilor cu dizabilități produse în urma unui accident, menținându-i angajați pe același post sau oferindu-le un loc de muncă echivalent care să reflecte noile lor competențe, fără ca aceștia să își piardă drepturile și condițiile de muncă de care beneficiau înainte de vătămare;

24. invită Comisia și statele membre să adopte o abordare preventivă și incluzivă în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă atunci când sprijină recrutarea și revenirea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; constată că acest lucru ar putea fi realizat prin intermediul unor parcursuri integrate care să combine măsurile de prevenție privind securitatea și sănătatea în muncă (SSM) cu diferite tipuri de măsuri pentru creșterea șanselor de angajare, cum ar fi sprijinul individualizat, consilierea, orientarea și accesul la educație și formare generală și profesională;

25. invită Comisia și statele membre să rezolve problema diferențelor salariale existente bazate pe gen, dizabilitate și origine etnică, combătând astfel discriminarea salarială directă și indirectă și riscul de sărăcie al persoanelor încadrate în muncă în cazul lucrătorilor care se confruntă cu bariere la locul de muncă și cu discriminarea multiplă, în special al persoanelor LGBTI, al femeilor, al romilor și al refugiaților; așteaptă prezentarea de către Comisie a legislației anunțate privind transparența salarială la locul de muncă în primul trimestru al anului 2021, pentru a combate diferențele de remunerare cu care se confruntă grupurile sociale defavorizate, în special persoanele cu dizabilități;

26. subliniază că protecția persoanelor transgen împotriva discriminării la locul de muncă trebuie să fie eficace și invită statele membre să combată această discriminare, în special în domeniul ocupării forței de muncă;

27. invită statele membre să nu priveze persoanele cu dizabilități de ajutorul pentru dizabilitate care acoperă costurile suplimentare legate de dizabilitate atunci când aceste persoane intră pe piața forței de muncă sau când depășesc un anumit prag al venitului, întrucât această practică contribuie la sărăcia persoanelor încadrate în muncă și a persoanelor în vârstă, deoarece aceste ajutoare au rolul de a sprijini persoanele cu dizabilități să depășească obstacolele și pot contribui la asigurarea demnității și egalității pentru persoanele respective;

28. invită statele membre să acorde suficientă flexibilitate în ceea ce privește furnizarea de sprijin social și de beneficii sociale pentru a asigura adaptarea acestora la nevoile individuale și la parcursurile profesionale ale persoanelor cu dizabilități;

29. invită Comisia să evalueze dacă în statele membre există dispoziții detaliate pentru a asigura exercitarea dreptului la concediul de maternitate, de paternitate, de creștere a copilului și de îngrijire, precum și formule flexibile de lucru și dacă acestea sunt adaptate la nevoile diverse ale mamelor cu dizabilități, ale mamelor copiilor cu dizabilități sau care suferă de boli cronice sau ale mamelor în circumstanțe speciale, cum ar fi cele care au născut prematur; solicită adoptarea unor măsuri mai ambițioase de promovare a rolului egal al bărbaților în calitate de îngrijitori; invită statele membre să prezinte strategii naționale pentru a sprijini îngrijitorii informali; insistă asupra necesității unor servicii de îngrijire a copiilor de înaltă calitate și accesibile pentru a asigura participarea egală a femeilor la mediul de lucru;

30. invită Comisia să propună legislație privind standardele pentru organismele de promovare a egalității, în urma consultării cu organizațiile reprezentative ale persoanelor cu dizabilități, oferindu-le astfel un mandat mai puternic și resurse adecvate pentru a garanta egalitatea de tratament a persoanelor cu dizabilități și a asigura diseminarea informațiilor pentru a le face accesibile tuturor persoanelor;

31. invită Comisia și statele membre să asigure finanțare sustenabilă pentru consolidarea capacităților organizațiilor reprezentative ale persoanelor cu dizabilități, recunoscând rolul lor important în combaterea discriminării împotriva acestor persoane;

32. invită Comisia și statele membre să armonizeze definiția dizabilității și să asigure recunoașterea reciprocă a statutului de persoană cu dizabilități în toate statele membre, pentru a asigura libera circulație a persoanelor cu dizabilități și exercitarea de către acestea a drepturilor lor cetățenești europene; în acest scop, invită Comisia și statele membre să realizeze un studiu privind legislația existentă și să adune laolaltă cele mai bune practici din statele membre; recunoaște faptul că libera circulație este un drept fundamental în UE; invită deci Comisia și statele membre să extindă folosirea cardului european pentru dizabilitate în toate statele membre și să extindă domeniul său de aplicare, permițând prin intermediul acestuia recunoașterea statutului de persoană cu dizabilități și accesarea serviciilor în întreaga UE, făcând astfel să fie mai ușor pentru persoanele cu dizabilități să locuiască și să lucreze în străinătate; invită Comisia să instituie un punct central de informare în limbajele naționale ale semnelor și în formate accesibile pentru persoanele cu dizabilități, cu privire la serviciile disponibile pentru acestea din diferite state membre;

33. invită Comisia și statele membre să recunoască și să promoveze asistența personală ghidată de utilizatori, în conformitate cu Observația generală nr. 5 a Comitetului CRPD, pentru a promova o viață independentă și incluziunea pe piața muncii; reamintește că, dată fiind natura specială a asistenței personale, dispozițiile privind libera circulație trebuie adaptate la nevoile persoanelor cu dizabilități; solicită măsuri ale UE privind asistența personală, în special legate de libera circulație a persoanelor cu dizabilități și a asistenților lor personali;

34. reamintește că noile tehnologii aduc atât oportunități, cât și dificultăți pentru toți lucrătorii, în special pentru persoanele cu dizabilități; accentuează, în acest sens, că noile tehnologii ar putea implica dificultăți majore de accesibilitate pentru persoanele cu dizabilități; subliniază deci că accesibilitatea trebuie să fie inclusă ca o condiție prealabilă în orice inițiativă a UE, iar UE ar trebui să ia măsuri pentru a sprijini aplicarea proiectării universale și a asigura disponibilitatea și accesibilitatea ca preț a tehnologiilor asistive; invită Comisia să asigure, în conformitate cu CRPD, accesibilitatea deplină și reală a tehnologiilor și sistemelor informației și comunicațiilor în condiții de egalitate și să aplice, în acest context, orientări care să-i ajute pe dezvoltatorii de IA să țină seama de nevoile persoanelor cu dizabilități prin intermediul proceselor de dezvoltare, evitând crearea unor noi prejudecăți discriminatorii; invită Comisia și statele membre să sprijine programele de cercetare care pun accentul pe dezvoltarea tehnologiilor asistive, inclusiv a roboticii, a tehnologiilor digitale și a inteligenței artificiale, cu scopul de a permite integrarea deplină a persoanelor cu dizabilități în toate aspectele vieții; invită statele membre să se asigure că persoanele cu dizabilități au acces la un preț accesibil la instrumente digitale și programe informatice adaptate nevoilor lor și să se bazeze pe cunoștințele de specialitate ale organizațiilor reprezentative ale persoanelor cu dizabilități atunci când stabilesc cele mai potrivite instrumente digitale sau programe informatice pentru nevoile individuale ale persoanelor cu dizabilități;

Alte acțiuni specifice și integrarea drepturilor persoanelor cu dizabilități

35. salută consultarea publică organizată de Comisie cu privire la Strategia UE pentru persoanele cu dizabilități pentru perioada de după 2020; invită Comisia să pună un accent deosebit pe ocuparea forței de muncă în cadrul strategiei și să includă toate dispozițiile CRPD, să stabilească obiective clare, măsurabile și ambițioase legate de diversitatea la locul de

muncă, care să reflecte eterogenitatea persoanelor cu dizabilități, să combată discriminarea multiplă și intersecțională și să monitorizeze eficiența strategiei, cu implicarea persoanelor cu dizabilități și a organizațiilor lor reprezentative; accentuează că colaborarea cu autoritățile, partenerii sociali, organizațiile și societatea civilă de la nivel european, național și local este indispensabilă pentru a asigura punerea în aplicare a strategiei și a CRPD; invită Comisia să propună măsuri pentru a răspunde provocărilor și încălcărilor drepturilor persoanelor cu dizabilități legate de pandemia de COVID-19; subliniază că discriminarea pe motive de dizabilitate s-a agravat în timpul pandemiei de COVID-19, punând în pericol viețile persoanelor cu dizabilități și sănătatea lor fizică și mentală; invită Comisia să stabilească o legătură între viitoarea strategie pentru persoanele cu dizabilități și procesul semestrului european;

36. solicită culegerea de date referitoare la dizabilități la nivelul UE printr-o abordare bazată pe drepturile omului, inclusiv de date referitoare la ocuparea forței de muncă și la EFP, defalcate pe gen, vârstă, tipul de dizabilitate, rasă/origine etnică, orientare sexuală, nivel de educație etc., care să cuprindă și persoanele cu dizabilități care până acum nu au fost incluse în statistici; solicită culegerea de date referitoare la impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19 asupra persoanelor cu dizabilități, pentru a propune politici în vederea pregătirii pentru viitoarele crize;

37. solicită tuturor instituțiilor UE și statelor membre să acționeze în conformitate cu sloganul „nimic despre noi fără noi” și să stabilească o cooperare strânsă cu persoanele cu dizabilități și cu organizațiile lor reprezentative, să valorifice cunoștințele și experiența lor și să le implice activ în toate etapele proceselor de luare a deciziilor și de elaborare a legislației, strategiilor, politicilor și programelor relevante, inclusiv cele de bază;

38. invită Comisia și statele membre să integreze drepturile persoanelor cu dizabilități, ținând seama de situația specifică a persoanelor care se confruntă cu discriminarea multiplă, în toate propunerile legate de ocuparea forței de muncă, inclusiv în cele referitoare la transformările preconizate în viitorul muncii, dar și în conceperea și punerea în aplicare a acțiunilor care vizează dezvoltarea competențelor digitale și verzi;

39. invită Comisia, în special Grupul operativ pentru egalitate, și statele membre să integreze în mod sistematic drepturile persoanelor cu dizabilități, acordând o atenție deosebită celor care se confruntă cu discriminarea intersecțională, în toate legile, politicile și programele relevante, întrucât egalitatea în domeniul ocupării forței de muncă nu poate fi separată de accesul egal la educație, sănătate, locuințe, justiție și protecție socială, precum și să pună un accent mai mare pe accesibilitate pentru a crește accesibilitatea mediului construit, a spațiilor publice, a transportului, a tehnologiei informației și comunicațiilor etc.; subliniază în această privință că este necesar să se desemneze un punct focal național pentru persoanele cu dizabilități în toate instituțiile UE, inclusiv în toate direcțiile generale ale Comisiei și agențiile UE, pe lângă instituirea unui mecanism de coordonare interinstituțională pentru a asigura integrarea aspectelor legate de dizabilități în toate actele legislative ale UE;

40. este îngrijorat de obstacolele considerabile cu care se confruntă persoanele cu dizabilități în accesul la informații și la comunicații, în special persoanele nevăzătoare sau surde, cele care au dizabilități intelectuale și cele din spectrul autismului; reamintește că diferențele în ceea ce privește capacitatea persoanelor de a primi și de a comunica informații și de a folosi tehnologiile informațiilor și ale comunicațiilor reprezintă un decalaj de cunoștințe care creează inegalități;

41. solicită o revizuire transversală și cuprinzătoare a legislației și politicilor Uniunii, pentru a asigura conformitatea lor deplină cu CRPD;

42. invită statele membre să combată discriminarea și violența împotriva copiilor cu dizabilități printr-o abordare integrată, recunoscând că aceștia au un risc mai mare de a fi victime ale unor astfel de comportamente; subliniază că vocea copiilor cu dizabilități ar trebui avută în vedere în conceperea, punerea în aplicare și monitorizarea legislației, politicilor, serviciilor și măsurilor care îi vizează;

43. subliniază necesitatea de a include dispoziții specifice și adecvate în noul pact privind migrația și azilul, pentru a răspunde așa cum se cuvine nevoilor persoanelor cu dizabilități în toate etapele și procesele;

44. regretă că legislația Uniunii nu protejează persoanele împotriva discriminării pe motiv de dizabilitate în afara locului de muncă și al aspectelor legate de angajare;

45. invită Consiliul să deblocheze fără întârziere negocierile referitoare la propunerea de directivă orizontală privind combaterea discriminării și să facă progrese către obținerea unui acord, extinzând astfel protecția persoanelor cu dizabilități în afara domeniului ocupării forței de muncă;

46. își exprimă profunda îngrijorare cu privire la faptul că majoritatea programelor generale, inclusiv cele finanțate din fondurile structurale, nu ajung la grupurile cele mai defavorizate, inclusiv la persoanele cu dizabilități; invită deci Curtea de Conturi Europeană să verifice în detaliu performanța programelor UE, punând un accent deosebit pe programele din domeniul educației și al ocupării forței de muncă, cum ar fi Fondul social european Plus (FSE+), inițiativa „Locuri de muncă pentru tineri”, Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Erasmus+;

47. invită Comisia să garanteze că fondurile UE vor respecta standardele și convențiile UE și internaționale în materie de drepturi ale omului, cum ar fi CRPD, și nu vor sprijini nicio măsură și niciun program care contribuie la segregare sau la excluziunea socială; în plus, invită Comisia să finanțeze acțiuni care creează medii, produse, servicii, practici și dispozitive accesibile, promovând dezinstituționalizarea și sprijinind asistența personală și să garanteze că acțiunile finanțate de UE ajung la persoanele cu dizabilități și asigură implicarea lor activă în societate;

o

o o

48. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Comisiei, Consiliului, guvernelor și parlamentelor statelor membre și ale statelor candidate, Agenției UE pentru Drepturi Fundamentale, Curții de Conturi Europene, Curții de Justiție a Uniunii Europene, Ombudsmanului European, Comitetului Regiunilor, Comitetului Economic și Social European, pentru a o distribui parlamentelor și consiliilor regionale, Consiliului Europei și Organizației Națiunilor Unite.