Miércoles 10 de marzo de 2021

P9_TA(2021)0075

Igualdad de trato en el empleo y la ocupación a la luz de la CNUDPD

Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de la CNUDPD (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

El Parlamento Europeo,

— Vistos el Tratado de la Unión Europea (TUE), el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»),

— Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CNUDPD) y su entrada en vigor en la UE, el 21 de enero de 2011, de conformidad con la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad ([1]),

— Vistas las Observaciones Generales del Comité de la CNUDPD sobre la aplicación de la CNUDPD, en particular la Observación General n.º 2 (2014), de 22 de mayo de 2014, sobre accesibilidad, la Observación General n.º 3 (2016), de 26 de agosto de 2016, sobre mujeres y niñas con discapacidad, la Observación General n.º 5 (2017), de 27 de octubre de 2017, sobre la vida independiente y la inclusión en la comunidad, y la Observación General n.º 6 (2018), de 26 de abril de 2018, sobre igualdad y no discriminación,

— Vistas las Observaciones finales del Comité de la CNUDPD, de 2 de octubre de 2015, sobre el informe inicial de la Unión Europea,

— Vista la Declaración Universal de Derechos Humanos,

— Vistos la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),

— Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,

— Visto el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales,

— Visto el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul),

— Visto el pilar europeo de derechos sociales,

— Visto el objetivo de Europa 2020 relativo a la lucha contra la pobreza y la exclusión social,

— Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ([2]) («Directiva sobre la igualdad en el empleo»),

— Vista la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico ([3]),

— Vistas la propuesta de la Comisión de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (COM(2008)0426) y la posición del Parlamento al respecto, de 2 de abril de 2009 ([4]),

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

— Vista la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público ([5]),

— Vista la Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios ([6]),

— Vistos los Reglamentos por los que se establecen las normas relativas a los programas de financiación de la UE en el marco financiero plurianual, en particular el Fondo Social Europeo (FSE), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), el programa Erasmus y el Fondo de Transición Justa, que proporcionan asistencia financiera de la UE para mejorar la situación de las personas con discapacidad,

— Vista la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ([7]), en particular la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, y el hecho de que no pueden imponer una carga financiera a los trabajadores para cumplir tal obligación,

— Vista la Comunicación de la Comisión, de 15 de noviembre de 2010, titulada «Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras» (COM(2010)0636) (Estrategia sobre discapacidad),

— Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 2 de febrero de 2017, titulado «Informe de situación relativo a la aplicación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020» (SWD(2017)0029),

— Vista la Recomendación de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad ([8]),

— Visto el proyecto piloto de la Comisión de 2013 sobre una tarjeta europea de discapacidad,

— Vista su Resolución, de 8 de julio de 2020, relativa a los derechos de las personas con discapacidad intelectual y de sus familias durante la crisis de la COVID-19 ([9]),

— Vista su Resolución, de 18 de junio de 2020, sobre la Estrategia Europea sobre Discapacidad posterior a 2020 ([10]),

— Vista su Resolución, de 29 de noviembre de 2018, sobre la situación de las mujeres con discapacidad ([11]),

— Vista su Resolución, de 30 de noviembre de 2017, sobre la aplicación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad ([12]),

— Vista su Resolución, de 7 de julio de 2016, sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con especial atención a las observaciones finales del Comité CDPD ([13]),

---

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

Miércoles 10 de marzo de 2021

— Vista su Resolución, de 20 de mayo de 2015, sobre la lista de cuestiones adoptada por el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas en relación con el informe inicial de la Unión Europea ([14]),

— Vista su Resolución, de 25 de octubre de 2011, sobre la movilidad y la inclusión de las personas con discapacidad y la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 ([15]),

— Vista su Resolución, de 6 de mayo de 2009, sobre la inclusión activa de las personas excluidas del mercado laboral ([16]),

— Vistas sus Resoluciones, de 17 de junio de 1988, sobre lenguajes gestuales para sordos ([17]), de 18 de noviembre de 1998, sobre el lenguaje mímico ([18]), y de 23 de noviembre de 2016, sobre las lenguas de signos y los intérpretes profesionales de lengua de signos ([19]),

— Vista su Resolución, de 17 de abril de 2020, sobre la acción coordinada de la Unión para luchar contra la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias ([20]),

— Vista su Resolución, de 16 de enero de 2019, sobre la situación de los derechos fundamentales en la Unión Europea en 2017 ([21]),

— Vista su Resolución, de 15 de septiembre de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ([22]),

— Vistos los estudios pertinentes de su Departamento Temático A, y en especial el estudio sobre «Discriminación y acceso al empleo de las trabajadoras con discapacidad» de 2017, y el estudio sobre «Adaptaciones razonables y talleres protegidos para personas con discapacidad: coste y rentabilidad de las inversiones» de 2015,

— Vistos los estudios pertinentes del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, en particular las evaluaciones europeas de aplicación de 2016 tituladas «Aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)» y «The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities» (Obligaciones de la administración pública de la UE con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad),

— Vista la creciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relativa a la interpretación de la Directiva 2000/78/CE,

— Vistos el Informe Anual de 2018 y el Informe Anual de 2019 del Defensor del Pueblo Europeo,

— Vistas las investigaciones estratégicas del Defensor del Pueblo Europeo sobre el modo en que la Comisión Europea garantiza que las personas con discapacidad puedan acceder a sus sitios web (OI/6/2017/EA) y sobre el tratamiento dado por la Comisión Europea a las personas con discapacidades en virtud del Régimen Común de Seguro de Enfermedad para el personal de la UE (OI/4/2016/EA) y su Decisión en la investigación conjunta de los asuntos 1337/2017/EA y 1338/2017/EA sobre la accesibilidad para candidatos con discapacidad visual en los procesos de selección para la contratación de funcionarios de la UE, organizados por la Oficina Europea de Selección de Personal,

— Vista la investigación de oficio del Defensor del Pueblo Europeo sobre el respeto de los derechos fundamentales en la aplicación de la política de cohesión de la UE (OI/8/2014/AN),

---

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

— Visto el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Configurar la agenda de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad (20202030)»,

— Vistos los informes temáticos de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, incluidos sus boletines sobre la pandemia de coronavirus,

— Visto el *Compendium of Practices on Equality Data* (Compendio de prácticas sobre datos de igualdad) y las *Guidelines on improving the collection and use of equality data* [Directrices para mejorar la recogida y el uso de datos sobre igualdad (Directrices sobre datos de igualdad)] elaboradas por el Subgrupo de Datos de Igualdad del Grupo de Alto Nivel de la UE sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad,

— Visto el índice de igualdad de género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género,

— Vistos los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos,

— Vistos los informes y recomendaciones de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, en particular Autism Europe, el Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, la Unión Europea de Ciegos, el Foro Europeo de la Discapacidad, la Red Europea de Vida Independiente, la Unión Europea de Personas Sordas, Inclusion Europe, la Federación Internacional de Espina Bífida e Hidrocefalia y Mental Health Europe, así como los informes y recomendaciones de Equinet y de los expertos del ámbito académico que se ocupan de los derechos de las personas con discapacidad,

— Vistos el artículo 54 de su Reglamento interno, así como el artículo 1, apartado 1, letra e), y el anexo 3 de la Decisión de la Conferencia de Presidentes, de 12 de diciembre de 2002, sobre el procedimiento de autorización para la elaboración de informes de propia iniciativa,

— Vistos los dictámenes de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la Comisión de Peticiones,

— Visto el Informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A9-0014/2021),

A. Considerando que las personas con discapacidad ([23]) (PcD) tienen derecho a la plena participación en el mercado laboral y en la sociedad, pero que a menudo se ven privados de sus derechos fundamentales en la Unión; que están mayoritariamente excluidas del mercado laboral abierto y se les niega su derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás o tienen grandes dificultades para lograr un acceso equitativo al mercado laboral y su participación en este en igualdad de condiciones;

B. Considerando que las PcD siguen enfrentándose a la discriminación múltiple e interseccional y a desventajas basadas en su discapacidad y su género, raza, origen étnico, edad, religión o creencia, orientación sexual, condición de migrante o antecedentes socioeconómicos, incluido su nivel educativo; que existe discriminación en las distintas etapas del ciclo laboral, empezando por la contratación, lo que puede conducir a la exclusión social de las PcD; que la discriminación y la falta de diversidad en el lugar de trabajo acarrean importantes costes humanos y económicos;

C. Considerando que la Carta prohíbe la discriminación por cualquier motivo, también por discapacidad, y que reconoce los derechos de las PcD ([24]);

D. Considerando que la Unión pasó a ser Parte de la CNUDPD en diciembre de 2010, y que la Convención entró en vigor para la Unión en enero de 2011; que la CNUDPD es vinculante para la UE, sus instituciones y sus Estados miembros, que tienen la obligación directa de aplicarla plenamente, incluido su artículo 27, relativo al trabajo y al empleo; que, desde su adopción, se han realizado algunos avances, aunque no suficientes, en la consecución de los objetivos de la CNUDPD;

([23]) Se aplica el concepto de «personas con discapacidad» recogido en el artículo 1 de la CNUDPD: «Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

([24]) Artículos 21 y 26 de la Carta.

Miércoles 10 de marzo de 2021

E. Considerando que la Unión está obligada, por tanto, a actuar de modo compatible con la CNUDPD y que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) está obligado a interpretar la legislación de la Unión, incluida la Directiva sobre la igualdad en el empleo, de manera compatible con la CNUDPD;

F. Considerando que la CNUDPD rechaza el modelo médico de la discapacidad y, en su lugar, respalda el modelo basado en los derechos humanos y el modelo sociocontextual de la discapacidad; que la CNUDPD exige igualdad inclusiva para las PcD; que la CNUDPD reconoce el derecho de las PcD a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, a elegir libremente su ocupación, a ser aceptadas y a trabajar en entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles;

G. Considerando que, de conformidad con las definiciones y requisitos en virtud de la CNUDPD, los ajustes razonables se centran en las necesidades específicas de una persona, mientras que las acciones positivas se aplican a todo un grupo de personas objeto de una posible discriminación; que ambos son necesarios para salvaguardar la consecución de la diversidad en el lugar de trabajo y garantizar que las PcD puedan ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad; que faltan directrices inequívocas de la UE sobre los ajustes razonables, que no son entendidos de modo suficiente por los empleadores, a menudo no están disponibles o son insuficientes; que los ajustes razonables de las necesidades de los trabajadores con discapacidad tienen un impacto esencial en la calidad de su trabajo, sus perspectivas profesionales y la sostenibilidad del empleo;

H. Considerando que uno de los aspectos clave del empleo de las PcD es su participación en la vida de la comunidad y la transición desde el apoyo institucional al apoyo comunitario; que es necesario finalizar el proceso de desinstitucionalización en los Estados miembros, ya que las PcD tienen derecho a vivir en la comunidad y a estar plenamente incluidas en la misma; que la desinstitucionalización ha avanzado de manera desigual en los Estados miembros y que, pese a la introducción de políticas y a la asignación de importantes fondos de la Unión, todavía hay un millón de personas que viven en instituciones;

I. Considerando que la Directiva sobre la igualdad en el empleo (en lo sucesivo, «la Directiva»), que entró en vigor en el año 2000, es el principal instrumento jurídico de la Unión que actualmente proporciona protección a las PcD frente a la discriminación; que salvaguardar la igualdad y la no discriminación es una competencia que comparten la Unión y sus Estados miembros;

J. Considerando que la Directiva solo se ajusta parcialmente a la CNUDPD, ya que no adopta el modelo de la discapacidad basado en los derechos humanos, no aborda la discriminación sobre la base de la discapacidad asumida o futura, no aborda la discriminación interseccional, no exige a los Estados miembros que adopten medidas de acción positiva, está limitada al ámbito del empleo, la ocupación y la formación profesional y no se extiende a todos los ámbitos de la vida, tal y como exige la CNUDPD, no aborda la libertad de circulación con fines de empleo, no exige la creación de mecanismos de seguimiento independientes, no prevé la participación sistemática de las PcD y de sus organizaciones representativas en el proceso de seguimiento y no incluye la obligación de recopilar datos desglosados;

K. Considerando que la Directiva no exige jurídicamente a los Estados miembros que designen un organismo de igualdad para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad, lo que resulta muy problemático, ya que los organismos de igualdad desempeñan un papel esencial a la hora de aplicar las Directivas sobre igualdad de trato por los motivos con arreglo a su mandato, como el género y el origen racial o étnico;

L. Considerando que la recogida de datos comparables sobre igualdad es vital para la toma de decisiones y la elaboración de políticas basadas en pruebas; que faltan estadísticas oficiales, en particular sobre las personas con discapacidad que viven en centros de asistencia institucionales y sobre características tales como su origen racial o étnico u orientación sexual, lo que también se ha señalado en las Directrices sobre datos de igualdad; que el Reglamento (UE) 2019/1700 ([25]) constituirá una solución significativa a la situación relativa a los datos de las encuestas a los hogares sobre el empleo, los datos desglosados por tipos de discapacidad y los datos sobre el país de origen (primera y segunda generación), y prevé la realización de estudios piloto sobre las personas en las instituciones; que las lagunas persistirán y deben corregirse;

([25]) Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de octubre de 2019, por el que se establece un marco común para las estadísticas europeas relativas a las personas y los hogares, basadas en datos individuales recogidos a partir de muestras, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 y (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento (CE) n.º 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 577/98 del Consejo (DO L 261 I de 14.10.2019, p. 1).

M. Considerando que solo el 50,6 % de las PcD tienen empleo (el 48,3 % de las mujeres y el 53,3 % de los hombres), frente al 74,8 % de las personas sin discapacidad ([26]); que se excluye de estas estadísticas a las PcD que viven en instituciones o que se considera que no pueden trabajar ([27]); que estos datos no revelan el tipo, la calidad ni las condiciones de empleo, por ejemplo, si el empleo se ofrece en el mercado laboral abierto, o si se garantiza una condición de empleado con el disfrute de derechos laborales y la prestación de un salario mínimo; que las PcD constituyen un grupo diverso y a menudo sujeto a la discriminación interseccional, cuyos efectos acumulativos tienen un efecto tangible en el empleo;

N. Considerando que en algunos Estados miembros se emplea mayoritariamente a las PcD en talleres protegidos; que estos talleres protegidos deben tener como objetivo la inclusión, la rehabilitación y la transición al mercado laboral abierto lo antes posible; que los talleres protegidos son a menudo un entorno segregado en el que los trabajadores con discapacidad no tienen la condición de empleado, derechos laborales o un salario mínimo garantizado; que esto constituye claramente una violación de la CNUDPD; que, en algunos Estados miembros, los talleres protegidos se utilizan actualmente como transición hacia el mercado laboral abierto; que la investigación a escala europea sobre las características y la diversidad de los talleres protegidos, también conocidos a veces como «empleo protegido», podría contribuir a identificar las mejores prácticas, mejorar el debate y garantizar el cumplimiento de la legislación de la Unión y de la CNUDPD; que los modelos inclusivos de empleo con apoyo pueden, si se basan en derechos y se reconocen como empleo, respetar los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a la inclusión y la transición al mercado laboral abierto;

O. Considerando que la tasa de desempleo de las PcD (17,1 %) casi duplica la de la población general (10,2 %) ([28]), y que el desempleo de las PcD dura más que el de las personas sin discapacidad, independientemente de sus cualificaciones;

P. Considerando que la tasa de desempleo más elevada se registra entre los jóvenes con discapacidad (aquellos con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años), con un 24,9 %, frente al 16,6 % de la población en general; que esta diferencia está inextricablemente ligada a las oportunidades educativas;

Q. Considerando que las mujeres con discapacidad, que constituyen el 16 % de la población total de mujeres y el 60 % de la población total de PcD en la Unión, siguen enfrentándose a discriminación múltiple e interseccional en todos los ámbitos de la vida; que la tasa de inactividad económica de las mujeres con discapacidad supera en más de dos tercios la de la población total de mujeres en edad de trabajar (16-64 años); que solo el 20,7 % de las mujeres con discapacidad trabajan a tiempo completo, frente al 28,6 % de los hombres con discapacidad;

R. Considerando que las mujeres son las principales responsables de los cuidados del hogar y representan la gran mayoría de cuidadores de personas con discapacidad; que las madres solteras que cuidan de niños con discapacidad corren un alto riesgo de pobreza y exclusión social; que la discriminación por motivos de edad afecta a todos los grupos de edad, junto con posibles estereotipos y barreras; que, a menudo, las mujeres mayores con discapacidad son las únicas cuidadoras de familiares con discapacidad; que lo anterior repercute directamente en su vulnerabilidad ante la pobreza y la exclusión social, así como en su acceso al empleo y su desarrollo profesional, y puede afectar negativamente a sus condiciones de empleo;

S. Considerando que hay más de treinta millones de personas ciegas y con baja visión en toda Europa; que su tasa media de desempleo es del 75 % (e incluso más alta entre las mujeres), lo que da lugar a su exclusión social y pobreza ([29]); que hay aproximadamente un millón de usuarios sordos de lenguas de signos en la Unión y 51 millones de ciudadanos hipoacúsicos, muchos de los cuales también usan la lengua de signos, cuyo desempleo se encuentra infranotificado y se investiga inadecuadamente; que en la Unión hay unos siete millones de personas con discapacidad intelectual cuyo

([26]) Estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) 2017.
([27]) *Ibid*.
([28]) EU-SILC 2017.
([29]) ONCE y Unión Europea de Ciegos, «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», octubre de 2019.

nivel de empleo es considerablemente inferior a la media ([30]); que las estimaciones indican que, en toda Europa, solo en torno al 10 % de las personas con trastorno del espectro autista están empleadas, principalmente en trabajos a tiempo parcial y de baja remuneración, en puestos poco cualificados o en entornos protegidos ([31]);

T. Considerando que, entre las PcD, el 29,5 % de las mujeres y el 27,5 % de los hombres se encuentran en riesgo de pobreza y exclusión social en la UE, frente al 22,4 % del conjunto de la población; que es más probable que las PcD se enfrenten a la pobreza de los ocupados que las personas sin discapacidad (el 11 %, frente al 9,1 %) debido a los costes adicionales de su discapacidad, como la atención sanitaria o el apoyo logístico y humano, su pérdida de prestaciones por discapacidad una vez que comienzan a trabajar y el hecho de que ganan menos que sus compañeros en un puesto equivalente y tienen menos probabilidades de obtener un ascenso ([32]); que el riesgo de pobreza se agrava en el caso de los que declaran niveles más graves de discapacidad;

U. Considerando que un número desproporcionado de personas con discapacidad son personas sin hogar, y que las PcD corren un mayor riesgo de convertirse en personas sin hogar; que las personas sin hogar pueden desarrollar una discapacidad, por ejemplo, a raíz de la amputación de extremidades, debido a los riesgos derivados de sus condiciones de vida;

V. Considerando que, debido a los efectos acumulativos de la discriminación interseccional, se supone que los romaníes con discapacidad se enfrentan a más barreras y experimentan mayores niveles de desempleo, una pobreza más severa y un menor acceso a la educación y los servicios que los romaníes sin discapacidad ([33]);

W. Considerando que las personas LGBTI con discapacidad se enfrentan a obstáculos adicionales para el empleo, que el 16 % de ellas afirma que les han sido denegados empleos o ascensos debido a su identidad, en comparación con el 10 % de los trabajadores LGBTI en general; que una de cada cuatro personas LGBTI con discapacidad ha sido objeto de comentarios despectivos, acoso y abuso, y de la exposición pública de su condición sin su consentimiento ([34]);

X. Considerando que una reciente encuesta realizada a escala de la Unión a PcD pone de relieve que el 96 % de ellas considera que el acceso al mercado laboral abierto es inadecuado o requiere mejoras, mientras solo el 10 % considera que la legislación vigente es adecuada para proteger a las personas con discapacidad frente a la discriminación en el mercado laboral abierto y el 18 % no era consciente de la existencia de una legislación en su país que las protegiera contra la discriminación ([35]);

Y. Considerando que estos datos demuestran que la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 no ha hecho suficiente hincapié en el empleo de las PcD ni en la discriminación interseccional a la que se enfrentan;

Z. Considerando que el acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual y las represalias por su denuncia, dificulta el acceso al trabajo y al empleo, la permanencia en el empleo y la igualdad en las trayectorias profesionales, en particular en el caso de las mujeres con discapacidad;

AA. Considerando que la desventaja, la exclusión y la discriminación de las PcD en el mercado laboral no son un desafío independiente, sino que están interrelacionadas con la falta de educación inclusiva, también en la primera infancia; el aprendizaje permanente, incluida la formación profesional; las barreras, la segregación y la discriminación existentes en los ámbitos de la vivienda y la salud; y la falta de accesibilidad del transporte y otros servicios y productos; que, por lo tanto, se requieren un enfoque complejo y medidas exhaustivas para remediar la situación;

AB. Considerando que las medidas para promover el bienestar mental y prevenir las enfermedades mentales y las discapacidades psicosociales en el lugar de trabajo son cruciales;

AC. Considerando que la accesibilidad a los lugares de trabajo, el transporte y los servicios asistenciales, en particular la asistencia personal, y la sociedad en general es esencial para que las PcD puedan ejercer efectivamente su derecho a una vida independiente y su derecho al trabajo; que los Estados miembros también deben apoyar la creación de un entorno

---

([30]) Inclusion Europe.
([31]) Autism Europe, «Autism and Work — Together we can», 2014.
([32]) Equality and Human Rights Commission, informe de investigación n.º 107, estudio sobre diferencias salariales, «The Disability Pay Gap», agosto de 2017.
([33]) Centro Europeo para las Cuestiones de las Minorías, estudio n.º 8, «Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?», febrero de 2016.
([34]) Stonewall, «LGBT in Britain — Work Report», 2018.
([35]) La encuesta fue realizada por la Red Europea de Vida Independiente (ENIL).

construido sin barreras; que, una vez transpuesta, la Directiva (UE) 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios supondrá una mejora significativa para una sociedad sin barreras, por lo que su transposición debe ser objeto de un seguimiento oportuno y estrecho;

AD. Considerando que retirar las prestaciones en cuanto las PcD empiezan a realizar un trabajo remunerado constituye una política que entraña altos niveles de riesgo y presión, así como un obstáculo importante para acceder al trabajo y una medida socialmente injusta, ya que no tiene en cuenta que vivir con una discapacidad implica mayores costes;

AE. Considerando que las diferentes definiciones de discapacidad, los diversos métodos de evaluación y los distintos métodos de clasificación, a menudo poco claros, de la discapacidad aplicados en los distintos Estados miembros, así como la falta de reconocimiento mutuo de la condición de discapacidad, dificultan la libertad de circulación en la UE para las personas con discapacidad;

AF. Considerando que la sensibilización es esencial para que los empleadores y los trabajadores puedan actuar y reaccionar adecuadamente, sobre la base del conocimiento de sus obligaciones y derechos en el ámbito de la no discriminación;

AG. Considerando que las nuevas tecnologías, en particular los sistemas de IA, tienen potencial para desarrollar procesos de contratación eficientes, accesibles y sin discriminación, pero que los avances tecnológicos no inclusivos podrían entrañar el riesgo de que se añadan nuevas barreras y formas de discriminación; que el artículo 9 de la CNUDPD exige la accesibilidad de la información y de los sistemas y tecnologías de la comunicación en igualdad de condiciones;

1. Pide a las instituciones y a los Estados miembros de la Unión que reafirmen su compromiso de realizar la igualdad integradora para las PcD, y que procuren la aplicación plena de la CNUDPD, incluido su artículo 27, relativo al trabajo y al empleo; pide, a este fin, que redoblen sus esfuerzos para procurar crear un mercado laboral integrador, accesible y no discriminatorio, con un enfoque político integral con respecto al ciclo de vida, para las PcD y para todos, conforme a los Tratados de la Unión y a los derechos recogidos en el pilar europeo de derechos sociales, así como a los valores internacionales consagrados en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y en los Objetivos de Desarrollo Sostenible; pide a la Unión y a los Estados miembros que ratifiquen el Protocolo Facultativo de la CNUDPD;

2. Cree que hay que revisar lo antes posible la Directiva sobre la igualdad en el empleo con miras a armonizarla por completo a las disposiciones de la CNUDPD y a poner en marcha un proceso participativo encaminado a garantizar la participación directa y plena de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad;

Por un lugar de trabajo integrador y accesible

3. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten normas y directrices de diseño universales sobre la accesibilidad de entornos, programas, servicios y productos, incluidos los lugares de trabajo, su equipamiento e instalaciones, para que puedan ser utilizados por todos;

4. Pide a los Estados miembros que garanticen que se facilitan unos ajustes razonables para las PcD en el lugar de trabajo, sin que esto suponga coste alguno a cargo de los trabajadores; pide a la Comisión que elabore unas directrices de la Unión inequívocas sobre ajustes razonables en las que se detallen las formas que podrían adoptar con arreglo a las necesidades de cada persona, de manera que el artículo 5 de la Directiva pueda transponerse efectivamente a la legislación nacional; pide a la Comisión que incoe procedimientos de infracción y que anime a los Estados miembros a garantizar la existencia de un sistema de sanciones en caso de que no se ofrezcan ajustes razonables, ya que esto constituye una forma de discriminación; considera que el Parlamento podría recurrir a la opción de pedir a la Comisión que incoe dichos procedimientos de infracción; pide a los Estados miembros que preparen material de orientación y apoyo y que impartan una formación pertinente en formatos accesibles para empleadores, responsables, trabajadores y PcD, a fin de desarrollar los conocimientos y competencias necesarios y la sensibilización requerida sobre la aplicación práctica de los ajustes razonables, disipando también de este modo los mitos sobre su coste prohibitivo;

5. Lamenta profundamente el cumplimiento desigual y deficiente de la Directiva 2000/78/CE del Consejo en algunos Estados miembros, los cuales no están controlando y sancionando de manera eficaz y por igual las constantes vulneraciones del Derecho de la Unión;

6. Señala que el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida frente a la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros; recuerda asimismo que en el Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación;

7. Insta a los Estados miembros a que utilicen o sopesen la introducción de cuotas de diversidad obligatorias en el lugar de trabajo con el fin de promover un lugar de trabajo inclusivo, con sanciones eficaces y proporcionadas en caso de incumplimiento; sugiere que las multas se reinviertan en el fomento de la inclusión; resalta que tales medidas han de ser proporcionadas y tener en cuenta las estructuras de pequeñas dimensiones; insta a los Estados miembros a que apoyen a las empresas públicas y privadas a la hora de implantar planes anuales de diversidad obligatorios con objetivos cuantificables y evaluaciones periódicas, y que apoyen a los empleadores en la contratación de PcD, a través de medidas como el establecimiento de una lista voluntaria o ventanilla única de solicitantes con discapacidad a partir de la cual contratar a los candidatos; insta a los Estados miembros a que acompañen la introducción de cuotas con una formación para los empleadores sobre el contenido y el alcance de las normas aplicables; pide a los Estados miembros que encarguen a los servicios públicos de empleo la preparación de una lista voluntaria de solicitantes de empleo con discapacidad para ayudar a los empleadores a cumplir el requisito de las cuotas de diversidad;

8. Pide que las instituciones de la Unión prediquen con el ejemplo y establezcan una cuota de diversidad y una cuota específica de diversidad relativa a la contratación de PcD, formulen directrices internas sobre ajustes razonables, garanticen la equidad y la plena accesibilidad en el proceso de contratación y en el lugar de trabajo, y empleen a personas con todo tipo de discapacidad y a todas las escalas y velen activamente por cubrir puestos con PcD; pide a los Estados miembros que procedan del mismo modo en sus administraciones públicas;

9. Pide a los Estados miembros que adopten políticas de empleo sostenibles e integradoras, como los procedimientos de contratación adaptados, empleos personalizados (*job carving*), los empleos personalizados, flexibles y apoyados, los empleos compartidos, la colocación y el apoyo individuales, y las empresas inclusivas, teniendo en cuenta las características específicas de las personas con diferentes tipos de discapacidad y facilitando así su acceso al mercado laboral; pide a los Estados miembros que:

— utilicen incentivos fiscales y otras medidas de apoyo financiero para las empresas, incluidas las pymes, que contraten a PcD o que impartan formación profesional y aprendizaje profesional para ellas;

— apoyen a las empresas inclusivas que ofrecen empleo a PcD en el mercado laboral abierto mediante la contratación pública;

— promuevan modelos de mediación laboral a medida;

— promuevan la responsabilidad social de las empresas en relación con el empleo de PcD y apoyen a las organizaciones de la economía social que reinviertan sus beneficios en objetivos sociales; y

— que informen a los empleadores sobre estas políticas e incentivos;

pide a los Estados miembros que apoyen a las empresas que ofrecen medidas de acción positiva específicas para abordar las desventajas múltiples; pide a los Estados miembros que intercambien las mejores prácticas para definir y aplicar una combinación específica de medidas de apoyo a la igualdad en el empleo de las PcD;

10. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten urgentemente medidas para evaluar las tendencias clave del futuro del trabajo desde la perspectiva de la discapacidad con la participación activa de las PcD, a fin de identificar y poner en marcha acciones específicas para hacer el mercado laboral más integrador habida cuenta de la diversidad de las PcD; destaca, en ese contexto, la importancia de unas iniciativas inclusivas y accesibles con una financiación adecuada destinadas al aprendizaje permanente, incluida la educación y formación profesionales (EFP), y al desarrollo de capacidades de las PcD desde una edad temprana, prestando especial atención a las cibercompetencias y las competencias verdes, de acuerdo con las realidades y demandas rápidamente cambiantes del mercado laboral actual y futuro; subraya, además, la importancia de prestar un apoyo adecuado a las PcD a lo largo de su vida, haciendo un mejor uso de las tecnologías innovadoras con objeto de establecer unas condiciones de igualdad y eliminar las barreras a la educación y al empleo, y para ayudar a las PcD a obtener acceso a herramientas digitales y programas informáticos que en su caso son indispensables para llevar una vida independiente;

11. Pide a los Estados miembros que refuercen la capacidad de los servicios públicos de empleo para crear una red de empresas integradoras, que contraten, a cada nivel, personal auxiliar especializado en temas de empleo, como asesores laborales, que preste servicios de evaluación individualizada de necesidades, formación y apoyo a las PcD que buscan un empleo, y asistentes de prestación profesional durante el tiempo que sea necesario para ayudar a las PcD a realizar su trabajo en el mercado laboral abierto;

12. Pide a los Estados miembros que, en la educación, promuevan enfoques basados en los derechos humanos, con miras a establecer sistemas educativos inclusivos y no discriminatorios, y que apoyen el desarrollo y la prestación de la formación sobre diseño universal, ajustes razonables y diversidad en el lugar de trabajo de estudiantes universitarios en las facultades pertinentes, con la participación de PcD, y que faciliten la formación de asesores laborales, asistentes de prestación profesional y asesores en materia de discapacidad y diversidad, haciendo hincapié en las especificidades de las diferentes discapacidades;

13. Pide a los Estados miembros que evalúen continuamente, junto con representantes de las PcD, las características, la diversidad y la eficacia de los talleres protegidos existentes para dotar a las PcD de competencias para acceder al empleo en el mercado laboral abierto, que velen por que dichos talleres estén cubiertos y protegidos por marcos jurídicos que contemplen la seguridad social, las condiciones de trabajo, los salarios mínimos y la no discriminación, al tiempo que suprimen progresivamente las disposiciones que incumplan la CNUDPD, y en particular su artículo 27; pide a la Comisión que supervise este proceso; recuerda que los talleres protegidos deben quedar limitados a una opción de carácter temporal para las PcD en su ciclo de vida laboral; pide a los Estados miembros, a este respecto, que desarrollen y promuevan modelos de empleo inclusivos en el mercado laboral abierto y al margen de talleres protegidos, respetando plenamente la CNUDPD; insiste además en que a los trabajadores con discapacidad de talleres protegidos se les debe garantizar, como mínimo, unos derechos y un estatuto equivalente a los derechos laborales de las personas que trabajan en el mercado laboral abierto; pide a los Estados miembros, a este respecto, que aceleren la desinstitucionalización, proporcionen sistemas de atención eficaces, regionales y descentralizados, incluidos servicios de activación social, en todos los niveles de la sociedad, y garanticen una participación más fluida de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto y en la sociedad en su conjunto;

14. Lamenta que la discriminación basada en la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual pueda socavar la consecución de los objetivos del TUE;

15. Acoge con satisfacción las iniciativas de la Comisión, como el Premio Ciudad Accesible, y recomienda la puesta en marcha de iniciativas a escala nacional, regional y local;

16. Lamenta que las personas con discapacidad intelectual o psicosocial se enfrenten a múltiples obstáculos jurídicos, institucionales, de comunicación y sociales a la hora de ejercer sus derechos, que les impiden votar, presentarse a las elecciones para un cargo público, ejercer su participación cívica o simplemente tener voz y voto en sus propias vidas; anima a los Estados miembros a que adopten medidas inmediatas para reformar sus marcos jurídicos con el fin de garantizar que las personas con discapacidad tengan capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás en todos los aspectos de la vida, de conformidad con el artículo 12 de la CNUDPD, y recuerda que deben garantizarse a las personas con discapacidad los derechos políticos y la posibilidad de gozar de ellos en igualdad de condiciones con las demás, de conformidad con el artículo 29 de la CNUDPD;

17. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que los fondos de la Unión no se gastan en planes de empleo segregado para las PcD sin perspectivas de encontrar puestos de trabajo que no sean empleos protegidos;

Por un lugar de trabajo no discriminatorio

18. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a intensificar su labor con las PcD, sus organizaciones representativas y los organismos de igualdad, con objeto de preparar y emprender campañas de sensibilización exhaustivas y formación específica en formatos accesibles y lenguas de signos orientados a los empleadores, responsables de todos los ámbitos y la sociedad en general, respecto a las capacidades y aportaciones de las PcD, y sobre las ventajas de la diversidad, la igualdad y la no discriminación, con el fin de erradicar el estigma y los prejuicios existentes contra estas personas, de luchar contra la intimidación, el acoso y la explotación, y lograr una igualdad inclusiva para todos;

19. Destaca la importancia que reviste el acceso a la información para las víctimas de la discriminación; considera necesario que los Estados miembros adopten las medidas necesarias con miras a garantizar que las víctimas dispongan de una asistencia letrada razonable y accesible y de asistencia jurídica en todas las fases del procedimiento, incluidos un asesoramiento presencial confidencial y el apoyo emocional, personal y moral por parte de los organismos de igualdad o los intermediarios oportunos; pide además a los Estados miembros que combatan el acoso y la violencia en el puesto de trabajo, los cuales vulneran la dignidad de la persona o crean un entorno laboral intimidatorio;

20. Pide a los Estados miembros que adopten medidas activas para salvaguardar la no discriminación para todos, incluidas las PcD, garantizar, en consonancia con la CNUDPD, la accesibilidad a los lugares de trabajo, los transportes y el entorno construido, e implementar ajustes razonables para las PcD en todas las etapas del trabajo, desde la contratación, pasando por la promoción profesional, hasta unas condiciones de trabajo seguras y saludables y la rehabilitación profesional; pide a las instituciones de la Unión que adopten las mismas medidas; pide a los Estados miembros que garanticen que las PcD puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones y se las proteja contra la violencia, el acoso laboral, el ciberacoso y el acoso, incluido el de índole sexual, en particular el que se inflige a las mujeres con discapacidad; insta, a tal fin, a los Estados miembros a que ratifiquen el Convenio de Estambul, que se supone tiene un efecto transversal en toda la legislación de la Unión, con especial hincapié en las mujeres con discapacidad, que se enfrentan a una discriminación múltiple y son más vulnerables al acoso en el lugar de trabajo; pide a las instituciones de la Unión que adopten las mismas medidas;

21. Hace hincapié, asimismo, en la necesidad de una garantía de los derechos de las personas con discapacidad que incluya medidas concretas para dar respuesta a las necesidades de las mujeres con discapacidad;

22. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que las políticas de inclusión formuladas a nivel sectorial y de empresa se establecen tras consultar a los representantes de los trabajadores;

23. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que concedan ayudas a trabajadores con discapacidades resultantes de un accidente, y la continuidad de su empleo o la oferta de un puesto de trabajo equivalente que refleje las nuevas competencias de la persona afectada, sin pérdida de los derechos y de las condiciones laborales de que disfrutaba antes de la lesión;

24. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, al apoyar la contratación y el retorno al trabajo de personas con discapacidad, adopten un enfoque preventivo e integrador sobre la salud y la seguridad en el trabajo; observa que esto podría lograrse mediante vías integradas que combinen la prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo con distintas formas de medidas de empleabilidad, como el apoyo individualizado, el asesoramiento, la orientación y el acceso a la educación y formación generales y profesionales;

25. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que aborden la brecha salarial existente por motivos de género, discapacidad y etnia, y al hacerlo combatan la discriminación salarial directa e indirecta y el riesgo de pobreza activa para los trabajadores que se enfrentan a barreras en el trabajo y que son objeto de discriminación múltiple, en particular las personas LGBTI, las mujeres, la comunidad romaní y los refugiados; espera que la Comisión presente la legislación anunciada sobre la transparencia salarial en el lugar de trabajo en el primer trimestre de 2021 a fin de luchar contra la brecha salarial a la que se enfrentan los grupos sociales desfavorecidos, en particular las PcD;

26. Subraya que debe protegerse de forma efectiva a las personas transgénero contra la discriminación laboral y pide a los Estados miembros que combatan dicha discriminación, especialmente en el ámbito del empleo;

27. Pide a los Estados miembros que no priven a las PcD de sus prestaciones por discapacidad que cubren los costes adicionales asumidos por su condición al incorporarse al mercado laboral o cuando superen un determinado umbral de ingresos, ya que esta práctica contribuye a la pobreza activa y a la pobreza en la vejez, dado que estos derechos sirven de ayuda a las PcD a la hora de superar las barreras y pueden contribuir a garantizar su dignidad e igualdad;

28. Pide a los Estados miembros que, al proporcionar prestaciones y apoyo social, aporten la flexibilidad suficiente para garantizar su capacidad de adaptación a cada una de las necesidades y trayectorias profesionales de las PcD;

29. Pide a la Comisión que evalúe si los Estados miembros prevén disposiciones detalladas para garantizar el ejercicio del derecho a la baja por maternidad, la baja por paternidad, el permiso parental y la baja por cuidados, así como disposiciones sobre trabajo flexible, y si estas se adaptan a las diversas necesidades de las madres con discapacidad, las madres de niños con discapacidad o enfermedades de larga duración, o las madres en circunstancias particulares, como las relacionadas con los nacimientos prematuros; pide la introducción de medidas más ambiciosas para promover la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a su función de cuidadores; pide a los Estados miembros que presenten estrategias nacionales para apoyar a los cuidadores no profesionales; insiste en que son necesarios servicios de guardería accesibles y de alta calidad para garantizar la participación equitativa de las mujeres en el entorno laboral;

30. Pide a la Comisión que proponga legislación sobre las normas aplicables a los organismos de igualdad, tras consultar a organizaciones que representen a las PcD, dotándoles así de un mandato más sólido y de recursos adecuados para salvaguardar la igualdad de trato de las PcD y garantizar la divulgación de información accesible para todos;

31. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que proporcionen financiación sostenible para reforzar las capacidades de las organizaciones representativas de las PcD, reconociendo el importante papel que desempeñan a la hora de abordar los casos de discriminación contra las PcD;

32. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que armonicen la definición de discapacidad y velen por el reconocimiento mutuo de la condición de discapacidad en todos los Estados miembros, al objeto de garantizar la libre circulación de las PcD y el ejercicio de sus derechos de ciudadanía de la Unión; pide, a tal fin, a la Comisión y a los Estados miembros que lleven a cabo un estudio de la legislación vigente y recopilen las mejores prácticas de los Estados miembros; reconoce que la libre circulación es un derecho fundamental en la Unión; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que extiendan el uso de la tarjeta europea de discapacidad a todos los Estados miembros y que amplíen su alcance permitiendo que pueda utilizarse para el reconocimiento de la condición de discapacidad y el acceso a determinados servicios en toda la Unión, facilitando de este modo que las personas con discapacidad puedan vivir y trabajar en otro país; pide a la Comisión que cree un servicio central de información en las lenguas de signos nacionales y en formatos accesibles para las PcD, sobre los servicios disponibles para estas personas en los distintos Estados miembros;

33. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que reconozcan y promuevan la asistencia personal dirigida por los usuarios en consonancia con la Observación General n.º 5 del Comité de la CNUDPD, a fin de fomentar la vida independiente y la inclusión en el mercado laboral; recuerda que, debido a la naturaleza especial de la asistencia personal, las disposiciones relativas a la libre circulación deben adaptarse a las necesidades de las PcD; pide una actuación de la Unión en materia de asistencia personal, especialmente en lo que se refiere a la libre circulación de las PcD y sus asistentes personales;

34. Recuerda que las nuevas tecnologías representan tanto oportunidades como retos para todos los trabajadores, en particular las PcD; destaca, a este respecto, que las nuevas tecnologías podrían plantear importantes retos de accesibilidad para las PcD; subraya, por tanto, que la accesibilidad debe ser una condición previa que se incluya en cualquier iniciativa de la Unión, y que la Unión debe actuar para apoyar la aplicación del diseño universal y garantizar la disponibilidad y asequibilidad de las tecnologías asistenciales; pide a la Comisión que asegure, en consonancia con la CNUDPD, la accesibilidad plena y efectiva de las tecnologías y sistemas de la información y de la comunicación en igualdad de condiciones, y que aplique, en este contexto, directrices de apoyo a los desarrolladores de IA para que tengan en cuenta las necesidades de las PcD durante los procesos de desarrollo, y se evite la creación de nuevos sesgos discriminatorios; pide a la Comisión y a los Estados miembros que apoyen programas de investigación centrados en el desarrollo de tecnologías de asistencia, como la robótica, las tecnologías digitales y la inteligencia artificial, con objeto de permitir la integración plena de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida; pide a los Estados miembros que se aseguren de que las PcD tienen acceso a programas informáticos y herramientas digitales asequibles que se ajusten a sus necesidades, basándose en los conocimientos especializados de las organizaciones que representan a las PcD al definir el programa informático o las herramientas digitales más adecuados para las necesidades individuales de las PcD;

Otras acciones específicas e integración de la consideración de los derechos de las PcD

35. Acoge con satisfacción la consulta pública de la Comisión sobre su Estrategia de la UE sobre Discapacidad para después de 2020; pide a la Comisión que, en la Estrategia, haga especial hincapié en el empleo, y que abarque todas las disposiciones de la CNUDPD, que establezca unos objetivos claros, cuantificables y ambiciosos respecto a la diversidad en el

lugar de trabajo que reflejen la heterogeneidad de las PcD, que aborde la discriminación múltiple e interseccional, y que supervise la eficacia de la Estrategia con la participación de las PcD y de sus organizaciones representativas; subraya que la colaboración con las autoridades, los interlocutores sociales, las organizaciones y la sociedad civil a escala europea, nacional y local resulta indispensable para garantizar la aplicación de la Estrategia y de la CNUDPD; pide a la Comisión que proponga medidas para afrontar los retos relacionados con la COVID-19 y las violaciones de los derechos de las PcD; destaca que la discriminación por discapacidad se ha agravado durante la pandemia de COVID-19, poniendo en peligro la vida de las PcD y amenazando su salud física y mental; pide a la Comisión que vincule la futura Estrategia sobre Discapacidad al proceso del Semestre Europeo;

36. Pide que se recopilen datos en materia de discapacidad a escala de toda la Unión con arreglo a un enfoque basado en los derechos humanos, también en materia de empleo y EFP, desglosados por género, edad, tipo de discapacidad, raza/origen étnico, orientación sexual, nivel educativo, etc., incluyendo a las PcD que hasta la fecha han quedado excluidas de las estadísticas; pide que se recopilen datos relacionados con el impacto de la crisis de la COVID-19 en las PcD, para presentar políticas que preparen para futuras crisis;

37. Pide a todas las instituciones de la Unión y a los Estados miembros que actúen con acuerdo al lema «nada sobre nosotros sin nosotros» y que establezcan una estrecha cooperación con las PcD y sus organizaciones representativas, aprovechen sus conocimientos técnicos y las asocien activamente en todas las etapas de toma de decisiones, legislación, estrategias, políticas y programas pertinentes, incluidos los de índole general;

38. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que integren los derechos de las PcD, teniendo en cuenta la situación específica de las personas objeto de discriminación múltiple, en todas las propuestas relacionadas con el empleo, incluidas las relativas a las transformaciones previstas en el futuro del trabajo, así como a la hora de diseñar y aplicar acciones destinadas a desarrollar competencias digitales y ecológicas;

39. Pide a la Comisión, en particular al Grupo de Trabajo sobre la Igualdad, y a los Estados miembros que integren sistemáticamente la consideración de los derechos de las PcD, prestando especial atención a las que son objeto de discriminación interseccional, en todas las leyes, políticas y programas pertinentes, ya que la igualdad en el empleo es inseparable del acceso en igualdad de condiciones a la educación, la salud, la vivienda, la justicia y la protección social, y que generalicen la atención a la accesibilidad, con el fin de avanzar hacia la accesibilidad en el entorno construido, los espacios públicos, el transporte, y las tecnologías de la información y la comunicación, etc.; insiste, a este respecto, en la necesidad de crear un centro de referencia sobre la discapacidad en todas las instituciones de la Unión, incluidas todas las Direcciones Generales de la Comisión y las agencias de la Unión, además de establecer un mecanismo de coordinación interinstitucional para garantizar que la discapacidad se integra en toda la legislación de la Unión;

40. Manifiesta su preocupación por la existencia de obstáculos importantes en el acceso a la información y las comunicaciones para las personas con discapacidad, en especial para las personas ciegas o sordas, las personas con discapacidad intelectual y las personas con trastorno del espectro del autismo; recuerda que las diferencias en las habilidades de cada persona a la hora de recibir y transmitir información y utilizar las tecnologías de la información y de las comunicaciones crean una brecha de conocimientos que genera desigualdad;

41. Pide una revisión transversal y exhaustiva del Derecho y las políticas de la Unión para garantizar su plena conformidad con la CNUDPD;

42. Pide a los Estados miembros que aborden la discriminación y la violencia contra los niños con discapacidad mediante un enfoque integrado, reconociendo que corren un mayor riesgo de ser víctimas de tales comportamientos; destaca que la opinión de los niños con discapacidad debe reflejarse en el diseño, la aplicación y el seguimiento de las leyes, las políticas, los servicios y las medidas que les afectan;

43. Subraya la necesidad de incluir disposiciones específicas y adecuadas en el Nuevo Pacto sobre Migración y Asilo a fin de abordar adecuadamente las necesidades de las personas con discapacidad en todas las etapas y todos los procesos;

44. Lamenta que el Derecho de la Unión no proteja a las personas de la discriminación por motivos de discapacidad fuera del lugar de trabajo y del empleo;

45. Pide al Consejo que desbloquee sin más dilación las negociaciones sobre la propuesta de directiva horizontal contra la discriminación y avance hacia un acuerdo, ampliando así la protección de las PcD fuera de la esfera del empleo;

46. Manifiesta su profunda preocupación por el hecho de que la mayoría de los programas generales, entre ellos los que cubren los Fondos Estructurales, no lleguen a los colectivos más desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad; pide, por tanto, al Tribunal de Cuentas Europeo que compruebe de manera exhaustiva el rendimiento de los programas de la Unión, haciendo especial hincapié en los programas de educación y empleo, por ejemplo el Fondo Social Europeo Plus (FSE +), la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ), el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) y Erasmus +;

47. Pide a la Comisión que vele por que los fondos de la Unión Europea se atengan a las normas internacionales y de la Unión en materia de derechos humanos y a los convenios como la CNUDPD y no apoyen ninguna medida o programa que contribuya a la segregación o a la exclusión social; pide asimismo a la Comisión que financie acciones que creen entornos, productos, servicios, prácticas y dispositivos accesibles, que fomenten la desinstitucionalización y apoyen la asistencia personal, y que vele por que las acciones financiadas por la Unión lleguen a las PcD y garanticen su participación activa en la sociedad;

o

o o

48. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión, a los Gobiernos y Parlamentos de los Estados miembros y de los países candidatos, a la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, al Tribunal de Cuentas Europeo, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al Defensor del Pueblo Europeo, al Comité de las Regiones, al Comité Económico y Social Europeo, al objeto de remitirla a los parlamentos y consejos subnacionales, al Consejo de Europa y a las Naciones Unidas.