Onsdagen den 10 mars 2021

P9_TA(2021)0075

Likabehandling i arbetslivet i ljuset av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Europaparlamentets resolution av den 10 mars 2021 om genomförandet av rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet i ljuset av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2020/2086(INI))

(2021/C 474/04)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

— med beaktande av fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), fördraget om Europeiska unionens funktionssätt och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (stadgan),

— med beaktande av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (FN:s CRPD-konvention), som trädde i kraft i EU den 21 januari 2011 i enlighet med rådets beslut 2010/48/EG av den 26 november 2009 om ingående från Europeiska gemenskapens sida av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ([1]),

— med beaktande av de allmänna kommentarerna från FN:s CRDP-kommitté om genomförandet av CRDP-konventionen, i synnerhet den allmänna kommentaren nr 2 (2014) av den 22 maj 2014 om tillgänglighet, den allmänna kommentaren nr 3 (2016) av den 26 augusti 2016 om kvinnor och flickor med funktionsnedsättning, den allmänna kommentaren nr 5 (2017) av den 27 oktober 2017 om rätten att leva självständigt och att delta i samhället. samt den allmänna kommentaren nr 6 (2018) av den 26 april 2018 om jämlikhet och icke-diskriminering,

— med beaktande av de avslutande kommentarerna från FN:s CRDP-kommitté av den 2 oktober 2015 om Europeiska unionens inledande rapport,

— med beaktande av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna,

— med beaktande av Agenda 2030 för hållbar utveckling (FN:s agenda 2030) och dess mål för hållbar utveckling,

— med beaktande av FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor,

— med beaktande av den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna,

— med beaktande av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen),

— med beaktande av den europeiska pelaren för sociala rättigheter,

— med beaktande av Europa 2020-målet som rör kampen mot fattigdom och social utestängning,

— med beaktande av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ([2]) (direktivet om likabehandling i arbetslivet),

— med beaktande av rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung ([3]),

— med beaktande av kommissionens förslag till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (COM(2008)0426) och parlamentets ståndpunkt av den 2 april 2009 om detta förslag ([4]),

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

— med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 av den 26 oktober 2016 om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer ([5]),

— med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/882 av den 17 april 2019 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster ([6]),

— med beaktande av förordningar som fastställer allmänna bestämmelser för EU:s finansieringsprogram inom den fleråriga budgetramen, särskilt Europeiska socialfonden (ESF), ungdomssysselsättningsinitiativet, Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf), Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (Ejflu), Erasmusprogrammet och Fonden för en rättvis omställning, som ger ekonomiskt stöd från EU för att förbättra situationen för personer med funktionsnedsättning,

— med beaktande av rådets direktiv (89/391/EEG) av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet ([7]), särskilt arbetsgivarens skyldighet att garantera arbetstagarnas säkerhet och hälsa i varje aspekt som är kopplad till arbete och det faktum att de inte får införa ekonomiska kostnader för arbetstagarna för att fullgöra denna skyldighet

— med beaktande av kommissionens meddelande av den 15 november 2010 *EU:s handikappstrategi 2010–2020: Nya åtgärder för ett hinderfritt samhälle i EU* (COM(2010)0636) (handikappstrategi),

— med beaktande av arbetsdokumentet av den 2 februari 2017 från kommissionens avdelningar med en lägesrapport för genomförandet av EU:s handikappstrategi 2010–2020 (SWD(2017)0029),

— med beaktande av kommissionens rekommendation av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan ([8]),

— med beaktande av kommissionens pilotprojekt från 2013 om ett EU-intyg om funktionsnedsättning,

— med beaktande av sin resolution av den 8 juli 2020 om rättigheter för personer med intellektuell funktionsnedsättning och deras familjer under covid-19-krisen ([9]),

— med beaktande av sin resolution av den 18 juni 2020 om EU:s handikappstrategi efter 2020 ([10]),

— med beaktande av sin resolution av den 29 november 2018 om situationen för kvinnor med funktionsnedsättning ([11]),

— med beaktande av sin resolution av den 30 november 2017 om genomförandet av EU:s handikappstrategi ([12]),

— med beaktande av sin resolution av den 7 juli 2016 om genomförandet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, med särskilt beaktande av de avslutande iakttagelserna från FN:s CRPD-kommitté ([13]),

---

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

Onsdagen den 10 mars 2021

— med beaktande av sin resolution av den 20 maj 2015 om den förteckning över frågor som FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning har antagit i samband med Europeiska unionens inledande rapport ([14]),

— med beaktande av sin resolution av den 25 oktober 2011 om rörlighet och integrering av personer med funktionsnedsättning och EU:s handikappstrategi 2010–2020 ([15]),

— med beaktande av sin resolution av den 6 maj 2009 om aktiv inkludering av människor som är utestängda från arbetsmarknaden ([16]),

— med beaktande av sina resolutioner av den 17 juni 1988 om teckenspråk för döva ([17]), av den 18 november 1998 om teckenspråk ([18]) och av den 23 november 2016 om teckenspråk och professionella teckenspråkstolkar ([19]),

— med beaktande av sin resolution av den 17 april 2020 om en samordnad EU-insats mot covid-19-pandemin och dess konsekvenser ([20]),

— med beaktande av sin resolution av den 16 januari 2019 om situationen för de grundläggande rättigheterna i Europeiska unionen 2017 ([21]),

— med beaktande av sin resolution av den 15 september 2016 om tillämpning av rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet ([22]),

— med beaktande av relevanta studier från sin utredningsavdelning A, särskilt studien *Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities* från 2017, och studien *Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments* från 2015,

— med beaktande av relevanta studier från Europaparlamentets utredningstjänst, särskilt de europeiska genomförandebedömningarna från 2016 om EU:s genomförande av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, och EU:s offentliga förvaltningars skyldigheter enligt FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

— med beaktande av Europeiska unionens domstols växande rättspraxis om tolkningen av direktiv 2000/78/EG,

— med beaktande av Europeiska ombudsmannens årsrapport 2018 och 2019,

— med beaktande av Europeiska ombudsmannens strategiska undersökningar av hur kommissionen säkerställer att personer med funktionsnedsättning har tillgång till kommissionens webbplatser (OI/6/2017/EA), hur kommissionen behandlar personer med funktionsnedsättning inom ramen för det gemensamma sjukförsäkringssystemet för EU:s personal (OI/4/2016/EA) och dess beslut i den samlade undersökningen i samband med ärendena 1337/2017/EA och 1338/2017/EA om tillgänglighet för synskadade kandidater till de urvalsförfaranden som anordnas av byrån för uttagningsprov för rekrytering av personal,

— med beaktande av Europeiska ombudsmannens undersökning på eget initiativ om respekten för de grundläggande rättigheterna i genomförandet av EU:s sammanhållningspolitik (OI/8/2014/AN),

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

— med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande över utformningen av EU:s agenda för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2020–2030,

— med beaktande av de tematiska rapporterna från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, inbegripet dess bulletiner om covid-19-pandemin,

— med beaktande av kompendiet över praxis beträffande jämlikhetsdata och riktlinjerna för förbättrad insamling och användning av jämlikhetsdata (riktlinjer för jämlikhetsdata) som utarbetats av undergruppen för jämlikhetsdata inom EU:s högnivågrupp för icke-diskriminering, jämlikhet och mångfald,

— med beaktande av Europeiska jämställdhetsinstitutets jämställdhetsindex,

— med beaktande av FN:s vägledande principer om företag och mänskliga rättigheter,

— med beaktande av rapporterna och rekommendationerna från organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning, särskilt *Autism-Europe*, *Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen*, den europeiska sammanslutningen för synskadade, Europeiskt handikappforum, det europeiska nätverket för ett oberoende liv, Europeiska unionen för döva, *Inclusion Europe*, *International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus* samt *Mental Health Europe*, samt rapporterna och rekommendationerna från *Equinet* och akademiker som arbetar med rättigheter för personer med funktionsnedsättning,

— med beaktande av artikel 54 i arbetsordningen och artikel 1.1 e och bilaga 3 i talmanskonferensens beslut av den 12 december 2002 om förfarandet för beviljande av tillstånd att utarbeta initiativbetänkanden,

— med beaktande av yttrandena från utskottet för medborgerliga fri- och rättigheter samt rättsliga och inrikes frågor och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män,

— med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor (A9-0014/2021), och av följande skäl:

A. Personer med funktionsnedsättning ([23]) har rätt att fullt ut delta på arbetsmarknaden och i samhället, men de förvägras ofta sina grundläggande rättigheter i EU. De är till övervägande del uteslutna från den öppna arbetsmarknaden och förvägras sin rätt att arbeta på samma villkor som andra eller har stora svårigheter att få lika tillgång till och lika förutsättningar att delta på arbetsmarknaden.

B. Personer med funktionsnedsättning fortsätter att utsättas för diskriminering på flera grunder och intersektionell diskriminering och att missgynnas på grund av deras funktionsnedsättning, kön, ras, etnisk tillhörighet, ålder, religion eller övertygelse, sexuell läggning, migrationsstatus eller socioekonomisk bakgrund, inklusive deras utbildningsnivå. Diskriminering förekommer under arbetslivets olika faser och börjar vid rekryteringen, vilket kan leda till social utestängning av personer med funktionsnedsättning. Diskriminering och bristande mångfald på arbetsplatsen medför betydande mänskliga och ekonomiska kostnader.

C. I stadgan förbjuds diskriminering oavsett grund, bland annat på grund av funktionsnedsättning, och rättigheterna för personer med funktionsnedsättning erkänns ([24]).

D. EU anslöt sig till FN:s CRPD-konvention i december 2010, och konventionen trädde i kraft för EU i januari 2011. FN:s CRPD-konvention är bindande för EU, dess institutioner och dess medlemsstater, vilka har en direkt skyldighet att genomföra den fullt ut, inbegripet dess artikel 27 om arbete och sysselsättning. Sedan den antogs har vissa, men inte tillräckligt många framsteg gjorts för att uppnå målen i FN:s CRPD-konvention.

([23]) Vi tillämpar begreppet ”personer med funktionsnedsättning” i enlighet med artikel 1 i FN:s CRPD-konvention. Personer med funktionsnedsättning inbegriper personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan hindra dem från att fullständigt och faktiskt delta i samhället på lika villkor som andra.

([24]) Artikel 21 och 26 i stadgan.

Onsdagen den 10 mars 2021

E. EU är därför skyldig att agera på ett sätt som är förenligt med FN:s CRPD-konvention, och Europeiska unionens domstol är skyldig att tolka EU-lagstiftningen, inbegripet direktivet om likabehandling i arbetslivet, på ett sätt som är förenligt med FN:s CRPD-konvention.

F. FN:s CRPD-konvention avvisar den medicinska modellen för funktionsnedsättning och stöder i stället den människorättsbaserade och den socialt kontextuella modellen av funktionsnedsättning. FN:s CRPD-konvention kräver delaktighet och jämlikhet för personer med funktionsnedsättning. FN:s CRPD-konvention erkänner rätten för personer med funktionsnedsättning att arbeta på samma villkor som alla andra, att ha frihet att välja yrke, att bli accepterade och att arbeta i en öppen, inkluderande och tillgänglig arbetsmiljö.

G. I enlighet med definitionen och kraven i FN:s CRPD-konvention framgår att skälig anpassning fokuserar på en individs särskilda behov, medan positiv särbehandling gäller för en hel grupp som utsätts för potentiell diskriminering. Båda behövs för att garantera mångfald på arbetsplatsen och säkerställa att personer med funktionsnedsättning också kan utöva sin rätt att arbeta. Det saknas tydliga EU-riktlinjer för skälig anpassning, som är något arbetsgivarna inte riktigt förstår och som ofta inte finns eller inte finns i tillräcklig utsträckning. Skälig anpassning utifrån behoven hos arbetstagare med funktionsnedsättning har stor betydelse för kvaliteten på deras arbete, deras karriärutsikter och arbetets hållbarhet.

H. En av de viktigaste aspekterna av sysselsättning för personer med funktionsnedsättning är deras deltagande i samhällslivet och övergången från institutionellt till samhällsbaserat stöd. Avinstitutionaliseringen i medlemsstaterna bör slutföras, eftersom personer med funktionsnedsättning har rätt att leva i samhället och vara fullständigt integrerade i det. Avinstitutionaliseringen varierar dock i medlemsstaterna, och trots att man i EU antagit strategier och anslagit betydande medel bor fortfarande en miljon människor på institution.

I. Direktivet om likabehandling i arbetslivet (direktivet), som trädde i kraft 2000, är för närvarande EU:s viktigaste rättsliga instrument för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning skyddas mot diskriminering. EU och medlemsstaterna har delad befogenhet när det gäller att säkerställa jämlikhet och icke-diskriminering.

J. Direktivet är endast delvis anpassat till FN:s CRPD-konvention, eftersom det inte tar upp den människorättsbaserade modellen för funktionsnedsättning, inte uppmärksammar diskriminering på grund av förmodad eller framtida funktionsnedsättning, inte fokuserar på intersektionell diskriminering, inte kräver att medlemsstaterna ska vidta åtgärder för positiv särbehandling, inte omfattar livets alla områden i enlighet med kraven i FN:s CRPD-konvention utan är begränsat till arbetsliv och yrkesutbildning, inte tar upp den fria rörligheten i arbetssyfte, inte kräver att det inrättas oberoende övervakningsmekanismer, inte föreskriver ett systemiskt deltagande av personer med funktionsnedsättning eller de organisationer som företräder dem i övervakningen, och inte omfattar någon skyldighet att samla in uppdelade uppgifter.

K. Direktivet ställer inget rättsligt krav på medlemsstaterna att utse ett jämlikhetsorgan som ska arbeta med diskriminering på grund av funktionsnedsättning, vilket är mycket problematiskt eftersom jämlikhetsorgan spelar en central roll i genomförandet av direktiv om lika behandling inom ramen för deras behörighet, såsom kön, ras och etniskt ursprung.

L. Insamling av jämförbara jämlikhetsdata är avgörande för evidensbaserad politik och beslutsfattande. Det saknas framför allt officiell statistik om personer med funktionsnedsättning i institutionsvård och om särdrag såsom ras/etniskt ursprung eller sexuell läggning, vilket också har påpekats i riktlinjerna för jämlikhetsdata. Förordning (EU) 2019/1700 ([25]) kommer att avsevärt förbättra situationen vad gäller hushållsundersökningar om sysselsättning, uppgifter uppdelade efter typ av funktionsnedsättning och uppgifter om ursprungsland (första och andra generationen), och man planerar pilotstudier om personer på institution. Det kommer fortfarande finnas brister som bör åtgärdas.

([25]) Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1700 av den 10 oktober 2019 om fastställande av en gemensam ram för europeisk statistik om personer och hushåll, som grundas på uppgifter på individnivå som samlas in genom urvalsundersökningar, om ändring av Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 808/2004, (EG) nr 452/2008 och (EG) nr 1338/2008 samt om upphävande av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1177/2003 och rådets förordning (EG) nr 577/98 (EUT L 261 I, 14.10.2019, s. 1).

M. Endast 50,6 % av personer med funktionsnedsättning är sysselsatta (48,3 % av kvinnorna och 53,3 % av männen) jämfört med 74,8 % av personer utan funktionsnedsättning ([26]). Personer med funktionsnedsättning som bor på institution eller anses oförmögna att arbeta ingår inte i denna statistik ([27]). Siffrorna visar inte arbetets art, kvalitet och villkor, exempelvis om huruvida arbetet tillhandahålls på den öppna arbetsmarknaden, eller om arbetstagarstatus med arbetstagarrättigheter och minimilön garanteras. Personer med funktionsnedsättning är en blandad grupp som ofta utsätts för intersektionell diskriminering, vars kumulativa effekter har en påtaglig inverkan på deras sysselsättning.

N. I vissa medlemsstater är en majoritet av personer med funktionsnedsättning anställda i skyddade verkstäder. Sådana skyddade verkstäder bör syfta till att främja inkludering, rehabilitering och en så snabb övergång till den öppna arbetsmarknaden som möjligt. Skyddade verkstäder är ofta en segregerad miljö där arbetstagare med funktionsnedsättning inte har någon arbetstagarstatus eller garanterad minimilön och inte heller några arbetstagarrättigheter. Detta utgör en uppenbar kränkning av FN:s CRPD-konvention. I vissa medlemsstater används skyddade verkstäder för närvarande som en övergång till den öppna arbetsmarknaden . Forskning på europeisk nivå om mångfalden i skyddade verkstäder (ibland även kallad skyddad anställning) och hur de ser ut, skulle kunna bidra till att identifiera bästa praxis, förbättra debatten och säkerställa efterlevnad av EU-lagstiftningen och FN:s CRPD-konvention. Inkluderande modeller för sysselsättning med stöd kan, om de är rättighetsbaserade och erkänns som sysselsättning, respektera rättigheterna för personer med funktionsnedsättning och bidra till inkludering och en övergång till den öppna arbetsmarknaden.

O. Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning (17,1 %) är nästan dubbelt så hög som bland den allmänna befolkningen (10,2 %) ([28]), och arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning är mer långvarig än bland personer utan funktionsnedsättning, oavsett kvalifikationer.

P. Arbetslösheten är högst bland unga personer med funktionsnedsättning (i åldrarna 16–24 år), där 24,9 % är arbetslösa jämfört med 16,6 % bland befolkningen i allmänhet. Denna skillnad har en direkt koppling till utbildningsmöjligheter.

Q. Kvinnor med funktionsnedsättning, som utgör 16 % av den totala kvinnliga befolkningen och 60 % av den totala befolkningen med funktionsnedsättning i EU, fortsätter att utsättas för diskriminering på flera grunder samt intersektionell diskriminering inom livets alla områden. Andelen kvinnor med funktionsnedsättning som står utanför arbetskraften är över två tredjedelar högre än den hos det totala antalet kvinnor i arbetsför ålder (16–64 år). Endast 20,7 % av kvinnor med funktionsnedsättning arbetar heltid, jämfört med 28,6 % av män med funktionsnedsättning.

R. Det är framför allt kvinnor som tar ansvar för hemmet, och de utgör den stora majoriteten av omsorgsgivarna för personer med funktionsnedsättning. Ensamstående mödrar som tar hand om barn med funktionsnedsättning löper stor risk för fattigdom och social utestängning. Åldersdiskriminering drabbar alla åldersgrupper, i kombination med eventuella stereotyper och hinder. Det är ofta äldre kvinnor med funktionsnedsättning som ensamma tar hand om andra familjemedlemmar med funktionsnedsättning. Detta får direkta konsekvenser för deras risk att hamna i fattigdom och socialt utanförskap, påverkar deras tillgång till sysselsättning och deras yrkesmässiga utveckling och kan ha negativa effekter på deras arbetsvillkor.

S. Det finns mer än 30 miljoner blinda och synsvaga personer i Europa. Den genomsnittliga arbetslösheten bland dem är 75 % – och ännu högre bland kvinnor – vilket leder till social utestängning och fattigdom ([29]). Det finns omkring en miljon döva teckenspråkanvändare i EU och 51 miljoner personer med nedsatt hörsel, varav många också använder teckenspråk och vars arbetslöshet är underrapporterad och inte tillräckligt utforskad. Det finns omkring sju miljoner

([26]) EU-statistik över inkomst- och levnadsvillkor (EU-SILC) 2017.
([27]) Samma som ovan.
([28]) EU-SILC 2017.
([29]) ONCE och European Blind Union *Report on the situation of blind and aighted persons relating employment in Europe after 10 years of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Opportunities*, oktober 2019.

personer med intellektuell funktionsnedsättning i EU, vars sysselsättningsnivå är betydligt lägre än genomsnittet ([30]). Uppskattningar visar att endast omkring 10 % av alla personer med autismspektrumtillstånd i hela Europa har en anställning, ofta deltids- eller låglönejobb, lågkvalificerade jobb eller jobb i skyddade miljöer ([31]).

T. Bland personer med funktionsnedsättning löper 29,5 % av kvinnorna och 27,5 % av männen risk att drabbas av fattigdom och social utestängning i EU, jämfört med 22,4 % bland befolkningen som helhet. Förvärvsarbetande med funktionsnedsättning löper större risk att drabbas av fattigdom än förvärvsarbetande utan funktionsnedsättning (11 % till skillnad från 9,1 %) på grund av merkostnaden för deras funktionsnedsättning, såsom hälso- och sjukvård eller logistiskt och personligt stöd, förlusten av funktionsnedsättningsbidrag då de förvärvsarbetar och det faktum att de tjänar mindre än sina kollegor med motsvarande tjänst och befordras mer sällan ([32]). Risken för fattigdom är högre för dem som uppger att de har en allvarligare funktionsnedsättning.

U. Ett oproportionerligt stort antal personer med funktionsnedsättning är hemlösa och de löper större risk att bli hemlösa. Hemlösa kan bli funktionsnedsatta, genom exempelvis amputationer, på grund av de risker som deras livsföring medför.

V. På grund av de kumulativa effekterna av intersektionell diskriminering förmodas romska personer med funktionsnedsättning möta fler hinder och uppleva större arbetslöshet, allvarligare fattigdom och sämre tillgång till utbildning och tjänster än sina jämlikar utan funktionsnedsättning ([33]).

W. Det är ännu svårare för hbti-personer med funktionsnedsättning att hitta ett jobb, och 16 % rapporterar att de inte fått ett jobb eller blivit befordrade på grund av sin identitet, jämfört med 10 % av hbti-personalen i allmänhet. En av fyra hbti-personer med funktionsnedsättning har utsatts för nedsättande kommentarer, mobbning och övergrepp och har fått sin sexualitet avslöjad utan sitt samtycke ([34]).

X. En aktuell EU-omfattande undersökning bland personer med funktionsnedsättning visar att 96 % anser att tillgången till den öppna arbetsmarknaden inte är tillräcklig eller att den måste förbättras, medan bara 10 % anser att den befintliga lagstiftningen är tillräcklig för att skydda personer med funktionsnedsättning mot diskriminering på den öppna arbetsmarknaden, och att 18 % inte var medvetna om någon lagstiftning i deras land som skyddar dem mot diskriminering ([35]).

Y. Dessa uppgifter visar att man inom EU:s handikappstrategi 2010–2020 inte fäste tillräckligt stor vikt vid arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning eller vid den intersektionella diskriminering som de utsätts för.

Z. Trakasserier på arbetsplatsen, bland annat sexuella trakasserier och repressalier för att man uttrycker sin åsikt, försvårar tillgången till arbete och anställning, gör det svårare att behålla ett arbete och erbjudas lika karriärmöjligheter, särskilt för kvinnor med funktionsnedsättning.

AA. Att personer med funktionsnedsättning missgynnas, utestängs och diskrimineras på arbetsmarknaden är inte ett separat problem utan hänger samman med bristen på inkluderande utbildning, även i tidig barndom; livslångt lärande, inklusive yrkesutbildning; hinder, segregering och diskriminering som finns på bostads- och hälsoområdet, och bristen på tillgängliga transporter och andra tjänster och produkter. Det behövs därför ett mer sammansatt tillvägagångssätt och omfattande åtgärder för att komma till rätta med situationen.

AB. Åtgärder för att främja psykiskt välbefinnande och förebygga psykisk ohälsa och psykosocial funktionsnedsättning på arbetsplatsen är avgörande.

AC. Tillgängliga arbetsplatser, transporter och stödtjänster, särskilt personlig assistans, och ett allmänt tillgängligt samhälle är avgörande för att personer med funktionsnedsättning effektivt ska kunna utöva sin rätt att leva självständigt och

([30]) Europa för alla.
([31]) Autism Europe, *Autism and Work – Together we can*, 2014.
([32]) Equality and Human Rights Commission, forskningsrapport 107 – *Pay Gaps Research, The Disability Pay Gap*, augusti 2017.
([33]) Europeiska centrumet för minoritetsfrågor, studie # 8, *Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?*, februari 2016.
([34]) Stonewall, *LGBT in Britain – Work Report*, 2018.
([35]) Undersökningen är gjord av *European Network on Independent Living (ENIL)*.

arbeta. Medlemsstaterna bör även stödja skapandet av en bebyggd miljö utan hinder. När direktiv (EU) 2019/882 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster väl har införlivats kommer det att innebära stora förbättringar för ett samhälle utan hinder, och införlivandet måste därför övervakas noggrant och i god tid.

AD. Att dra in bidrag så fort en person med funktionsnedsättning börjar lönearbeta är en mycket farlig väg att gå som skapar en hög stressnivå, stora hinder för tillgång till sysselsättning samt social orättvisa eftersom de högre levnadskostnader som en funktionsnedsättning medför inte tas med i beräkningen.

AE. Olika definitioner och bedömningar av funktionsnedsättning och olika och ofta otydliga klassificeringsmetoder i medlemsstaterna samt bristen på ömsesidigt erkännande av funktionsnedsättningsstatus hindrar den fria rörligheten inom EU för personer med funktionsnedsättning.

AF. Det behövs ökad medvetenhet för att arbetsgivare och arbetstagare ska kunna agera och reagera på lämpligt sätt, baserat på kunskap om deras skyldigheter och rättigheter på området icke-diskriminering.

AG. Ny teknik, framför allt AI-system, skulle kunna utveckla effektiva, tillgängliga och icke-diskriminerande rekryteringsförfaranden, men en icke-inkluderande teknisk utveckling kan samtidigt utgöra en risk för fler och nya hinder och former av diskriminering. Artikel 9 i FN:s CRPD-konvention kräver tillgång på samma villkor som andra till kommunikationsteknik och system.

1. Europaparlamentet uppmanar EU-institutionerna och medlemsstaterna att på nytt bekräfta sitt åtagande att åstadkomma inkluderande jämlikhet för personer med funktionsnedsättning och att fullt ut genomföra FN:s CRDP-konvention, inbegripet artikel 27 om arbete och sysselsättning. Parlamentet uppmanar dem därför att öka sina ansträngningar och sträva efter att skapa en inkluderande, tillgänglig och icke-diskriminerande arbetsmarknad med en holistisk livscykelpolitik för personer med funktionsnedsättning och för alla, i enlighet med EU-fördragen och de rättigheter som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter samt de internationella värden som förankras i FN:s agenda för 2030 och målen för hållbar utveckling. Parlamentet uppmanar EU och medlemsstaterna att ratificera det fakultativa protokollet till FN:s CRPD-konvention.

2. Europaparlamentet anser att direktivet om likabehandling i arbetslivet måste ses över så snart som möjligt för att fullt ut harmonisera det med bestämmelserna i FN:s CRDP-konvention och genomföra en inkluderande process som ska säkerställa direkt och fullständigt deltagande av organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning.

För en inkluderande och tillgänglig arbetsplats

3. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att anta standarder och riktlinjer för universellt utformade och tillgängliga miljöer, program, tjänster och produkter – inbegripet arbetsplatser samt deras utrustning och anläggningar – för att alla ska kunna använda dem.

4. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa att skälig anpassning av arbetsplatsen erbjuds personer med funktionsnedsättning utan kostnader för arbetstagarna. Parlamentet uppmanar kommissionen att utarbeta tydliga EU-riktlinjer för skälig anpassning där det anges hur anpassningen kan se ut i enlighet med en persons behov, så att artikel 5 i direktivet kan införlivas effektivt i den nationella lagstiftningen. Parlamentet uppmanar kommissionen att inleda överträdelseförfaranden och att uppmuntra medlemsstaterna att se till att det finns ett sanktionssystem om ingen skälig anpassning erbjuds, eftersom det utgör en form av diskriminering. Parlamentet skulle kunna använda sig av möjligheten att uppmana kommissionen att inleda sådana överträdelseförfaranden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att utarbeta stöd- och vägledningsmaterial och tillhandahålla relevant utbildning i tillgängliga format för arbetsgivare, ansvariga, arbetstagare och personer med funktionsnedsättning, för att utveckla den kunskap, kompetens och medvetenhet som krävs om det praktiska genomförandet av skälig anpassning, och därmed även avliva myter om skyhöga kostnader.

5. Europaparlamentet beklagar djupt den ojämna och bristfälliga efterlevnaden av rådets direktiv 2000/78/EG i vissa medlemsstater där man inte lyckas att effektivt och enhetligt övervaka och sanktionera upprepade överträdelser av EU-rätten.

Onsdagen den 10 mars 2021

6. Europaparlamentet konstaterar att alla personers rätt till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering utgör en universell rättighet som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, de internationella konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, som alla medlemsstater har undertecknat. Parlamentet påminner om att Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention nr 111 förbjuder diskriminering i arbetslivet.

7. Europaparlamentet uppmanar med eftertryck medlemsstaterna att använda eller undersöka möjligheten att införa obligatoriska kvoter för mångfald på arbetsplatsen för att främja en inkluderande arbetsplats med effektiva och proportionerliga påföljder för bristande efterlevnad. Parlamentet föreslår att böter bör återinvesteras i inkludering. Parlamentet betonar att sådana åtgärder bör vara proportionerliga med hänsyn till små organisationer. Parlamentet uppmanar med kraft medlemsstaterna att stödja offentliga och privata företag i genomförandet av årliga mångfaldsplaner med mätbara mål och regelbunden utvärdering, och att stödja arbetsgivare i rekryteringen av personer med funktionsnedsättning, genom åtgärder såsom upprättandet av en frivillig förteckning över, eller en gemensam kontaktpunkt för, sökande med funktionsnedsättning från vilken man kan rekrytera kandidater. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att kombinera kvoter med en utbildning för arbetsgivare om innehållet i och omfattningen av gällande regler. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att ge offentliga arbetsförmedlingar i uppgift att upprätta en frivillig förteckning över arbetssökande med funktionsnedsättning för att hjälpa arbetsgivare att uppfylla kravet på mångfaldskvoter.

8. Europaparlamentet uppmanar EU-institutionerna att föregå med gott exempel genom att fastställa en mångfaldskvot och en särskild mångfaldskvot för rekrytering av personer med funktionsnedsättning, utarbeta interna riktlinjer för skälig anpassning, säkerställa rättvisa och fullt tillgängliga rekryteringsprocesser och arbetsplatser, och anställa personer med alla typer av funktionsnedsättning på alla nivåer och att aktivt leta efter personer med funktionsnedsättning vid tillsättningen av tjänster. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att göra detsamma i sina offentliga förvaltningar.

9. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att anta en hållbar och inkluderande sysselsättningspolitik, såsom anpassade rekryteringsförfaranden, skapande av individanpassade arbetstillfällen, skräddarsydda och flexibla anställningar med stöd, arbetsdelning, personlig arbetsförmedling och personligt stöd samt inkluderande företag, med beaktande av särdragen hos personer med olika typer av funktionsnedsättning och därigenom underlätta deras tillgång till arbetsmarknaden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna

— att använda skatteincitament och andra ekonomiska stödåtgärder för företag, inbegripet små och medelstora företag, som rekryterar personer med funktionsnedsättning eller tillhandahåller yrkesutbildning och lärlingsplatser för dem,

— att stödja inkluderande företag som tillhandahåller sysselsättning för personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden genom offentlig upphandling,

— att främja skräddarsydda modeller för arbetsförmedling,

— att främja företagens sociala ansvar när det gäller anställning av personer med funktionsnedsättning och stödja organisationer inom den sociala ekonomin som återinvesterar sina vinster i sociala mål,

— och att informera arbetsgivarna om denna politik och dessa incitament.

Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att stödja företag som erbjuder riktade åtgärder för positiv särbehandling som kommer åt de många nackdelarna. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att utbyta bästa praxis för att identifiera och tillämpa en målinriktad kombination av åtgärder för att stödja lika sysselsättning för personer med funktionsnedsättning.

10. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att snarast vidta åtgärder för att bedöma de viktigaste tendenserna vad gäller framtidens arbete sett ur ett funktionsnedsättningsperspektiv, där personer med funktionsnedsättning deltar aktivt, för att identifiera och vidta särskilda åtgärder som gör arbetsmarknaden mer inkluderande, med tanke på den mångfald som finns bland personer med funktionsnedsättning. Parlamentet betonar i detta sammanhang vikten av inkluderande och tillgängliga initiativ med tillräcklig finansiering som syftar till livslångt lärande, inbegripet yrkesutbildning och kompetensutveckling för personer med funktionsnedsättning från tidig ålder, med särskild tonvikt på digital och grön kompetens, i enlighet med den snabbt föränderliga verkligheten och kraven på dagens och framtidens arbetsmarknad. Parlamentet understryker dessutom vikten av att personer med funktionsnedsättning får lämpligt stöd under hela livet, att bättre utnyttja innovativ teknik för att skapa mer lika villkor och undanröja hinder för utbildning och sysselsättning, och att hjälpa personer med funktionsnedsättning att få tillgång till digitala verktyg och programvara som är oumbärliga för ett självständigt liv.

11. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att ge de offentliga arbetsförmedlingarna fler möjligheter att skapa ett nätverk av inkluderande företag, att på varje nivå rekrytera särskilda stödpersoner, såsom arbetshandledare som tillhandahåller individanpassad behovsbedömning, utbildning samt stöd till arbetssökande personer med funktionsnedsättning, och arbetsförmedlingsassistenter så länge som krävs för att hjälpa personer med funktionsnedsättning att utföra sitt arbete på den öppna arbetsmarknaden.

12. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att främja en utbildning med människorättsbaserade arbetssätt för att få till stånd inkluderande och icke-diskriminerande utbildningssystem, och att stödja utveckling och tillhandahållande av utbildning i universell utformning, skälig anpassning och mångfald på arbetsplatsen för universitetsstuderande vid relevanta institutioner där personer med funktionsnedsättning deltar, och att underlätta utbildning för arbetshandledare, arbetsförmedlingsassistenter och rådgivare i mångfald och funktionsnedsättning med fokus på olika typer av funktionsnedsättning.

13. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillsammans med företrädare för personer med funktionsnedsättning fortlöpande utvärdera de kännetecken, den mångfald och den ändamålsenlighet som präglar de skyddade verkstäder som finns när det gäller att ge personer med funktionsnedsättning färdigheter att ta sig in på den öppna arbetsmarknaden, att säkerställa att de täcks och skyddas av rättsliga ramar som omfattar social trygghet, arbetsvillkor, minimilöner och icke-diskriminering, och samtidigt gradvis avveckla bestämmelser som strider mot FN:s CRPD-konvention, särskilt artikel 27. Parlamentet uppmanar kommissionen att övervaka denna process. Parlamentet påminner om att skyddade verkstäder endast bör vara ett tillfälligt alternativ för arbetstagare med funktionsnedsättning under deras arbetsliv. Parlamentet uppmanar i detta avseende medlemsstaterna att utveckla och främja inkluderande sysselsättningsmodeller på den öppna arbetsmarknaden och utanför skyddade verkstäder i full överensstämmelse med FN:s CRPD-konvention. Parlamentet insisterar även på att personer med funktionsnedsättning som arbetar i skyddade verkstäder åtminstone garanteras de rättigheter och den status som är likvärdig med de arbetstagarrättigheter som människor på den öppna arbetsmarknaden har. Parlamentet uppmanar i detta sammanhang medlemsstaterna att påskynda avinstitutionaliseringen, tillhandahålla effektiva, regionala och decentraliserade system för vård och omsorg, inbegripet tjänster för social aktivering, på alla nivåer i samhället, samt säkerställa att personer med funktionsnedsättning lättare kan delta på den öppna arbetsmarknaden och i samhället som helhet.

14. Europaparlamentet beklagar djupt att diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning kan undergräva uppnåendet av målen i EU-fördraget.

15. Europaparlamentet välkomnar initiativ från kommissionen såsom Access City-priset och förespråkar initiativ på nationell, regional och lokal nivå.

16. Europaparlamentet beklagar att personer med intellektuell eller psykosocial funktionsnedsättning stöter på flera rättsliga, institutionella, kommunikativa och sociala hinder när det gäller att utöva sina rättigheter, vilket hindrar dem från att rösta, ställa upp i val till offentliga ämbeten, utöva sin rätt till medborgardeltagande eller helt enkelt bestämma över sina egna liv. Parlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att vidta omedelbara åtgärder för att reformera sitt regelverk för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning åtnjuter rättskapacitet på samma villkor som andra i alla hänseenden, i linje med artikel 12 i FN:s CRDP-konvention, och påminner om att de politiska rättigheterna för personer med funktionsnedsättning och möjligheten att åtnjuta dem på samma villkor som andra måste garanteras, i enlighet med artikel 29 i FN:s CRDP-konvention.

17. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att garantera att EU-medel inte går till segregerade sysselsättningsprogram för personer med funktionsnedsättning där ingen möjlighet till icke-skyddad sysselsättning ges.

För en icke-diskriminerande arbetsplats

18. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att intensifiera sitt samarbete med personer med funktionsnedsättning, de organisationer som företräder dem och jämlikhetsorgan med syftet att utarbeta och initiera omfattande informationskampanjer och riktad utbildning i lättillgängliga format och på teckenspråk för arbetsgivare, ansvariga inom alla områden och till samhället i största allmänhet om hur personer med funktionsnedsättning kan bidra och om deras kapacitet, och om fördelarna med mångfald, jämlikhet och icke-diskriminering, för att utrota den stigmatisering av och de fördomar mot personer med funktionsnedsättning som finns, bekämpa mobbning, trakasserier och utnyttjande och uppnå inkluderande jämlikhet för alla.

Onsdagen den 10 mars 2021

19. Europaparlamentet understryker betydelsen av tillgång till information för personer som utsätts för diskriminering. Parlamentet anser att medlemsstaterna måste vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att jämlikhetsorgan eller lämpliga medlare erbjuder offren rimlig och tillgänglig juridisk rådgivning och stöd i alla faser av det rättsliga förfarandet, inbegripet konfidentiell och personlig rådgivning samt känslomässigt, individuellt och moraliskt stöd. Parlamentet uppmanar dessutom medlemsstaterna att bekämpa trakasserier och våld på arbetsplatsen som kränker en människas värdighet och/eller skapar en förnedrande arbetsmiljö.

20. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att vidta aktiva åtgärder för att garantera icke-diskriminering för alla, inbegripet personer med funktionsnedsättning, att i enlighet med FN:s CRPD-konvention säkerställa tillgängliga arbetsplatser, transporter och bebyggda miljöer, och att erbjuda personer med funktionsnedsättning skälig anpassning i alla skeden av arbetet, från rekrytering och befordran till säkra och hälsosamma arbetsvillkor samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Parlamentet uppmanar EU-institutionerna att vidta samma åtgärder. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att se till att personer med funktionsnedsättning kan utöva sina arbetstagar- och fackföreningsrättigheter på lika villkor och att de skyddas från våld, mobbning, nätmobbning och trakasserier, inbegripet sexuella trakasserier, särskilt sådant som kvinnor med funktionsnedsättning utsätts för. Parlamentet uppmanar därför medlemsstaterna att ratificera Istanbulkonventionen, som är tänkt att ha en övergripande inverkan på all EU-lagstiftning, med särskild inriktning på kvinnor med funktionsnedsättning som utsätts för diskriminering på flera grunder och löper större risk för trakasserier på arbetsplatsen. Parlamentet uppmanar EU-institutionerna att vidta samma åtgärder.

21. Parlamentet betonar dessutom att det behövs en funktionsrättsgaranti med särskilda åtgärder som tillgodoser behoven hos kvinnor med funktionsnedsättning.

22. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att garantera att inkluderande strategier på sektors- och företagsnivå har inrättats i samråd med arbetstagarnas företrädare.

23. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att bevilja stöd till arbetstagare som fått en funktionsnedsättning till följd av ett olycksfall, så att de kan fortsätta sin anställning eller erbjudas ett liknande arbete som återspeglar deras nya färdigheter, utan att de förlorar de rättigheter och arbetsvillkor som de åtnjöt före skadan.

24. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ha ett förebyggande och inkluderande tillvägagångssätt när det gäller hälsa och säkerhet på arbetsplatsen när de främjar rekrytering av och återgång till arbetet för personer med funktionsnedsättning. Parlamentet konstaterar att det skulle kunna uppnås genom integrerade vägar som kombinerar förebyggande av hälsa och säkerhet på arbetsplatsen med olika former av åtgärder som ökar anställbarheten, såsom individanpassat stöd, rådgivning, vägledning, och tillgång till allmän utbildning och yrkesutbildning.

25. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att ta itu med de löneskillnader som baseras på kön, funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet, och att på så sätt bekämpa direkt och indirekt lönediskriminering och risken för fattigdom bland förvärvsarbetande arbetstagare som möter hinder i arbetet och som utsätts för diskriminering på flera grunder, särskilt hbti-personer, kvinnor, romer och flyktingar. Parlamentet ser fram emot kommissionens presentation av den aviserade lagstiftningen om insyn i lönesättningen på arbetsplatsen under första kvartalet 2021 för att bekämpa den löneklyfta som drabbar missgynnade samhällsgrupper, särskilt personer med funktionsnedsättning.

26. Europaparlamentet betonar att det måste finnas ett effektivt skydd mot diskriminering av transpersoner i arbetslivet, och uppmanar medlemsstaterna att bekämpa sådan diskriminering, särskilt i arbetslivet.

27. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att låta personer med funktionsnedsättning behålla de funktionsnedsättningsbidrag som täcker de merkostnader som funktionsnedsättningen innebär när de kommer in på arbetsmarknaden eller när de överskrider en viss inkomstgräns, eftersom det annars skulle kunna leda till fattigdom bland såväl förvärvsarbetande som äldre. Syftet med dessa bidrag är att hjälpa personer med funktionsnedsättning att övervinna hinder, och de kan hjälpa dem att upprätthålla sin värdighet och garantera jämlikhet för dem.

28. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att tillåta tillräcklig flexibilitet i tillhandahållandet av socialt stöd och sociala förmåner för att säkerställa att de kan anpassas till individuella behov och karriärvägar för personer med funktionsnedsättning.

29. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att bedöma huruvida medlemsstaterna har detaljerade bestämmelser som gör att människor kan utnyttja sin rätt till mammaledighet, pappaledighet, föräldraledighet och omsorgsledighet, och möjligheter till flexibla arbetsvillkor, och huruvida dessa är anpassade till de varierande behoven bland mödrar med funktionsnedsättning, mödrar till barn med funktionsnedsättning eller långvariga sjukdomar, eller mödrar i särskilda situationer, t.ex. vid prematura födslar. Parlamentet efterlyser mer ambitiösa åtgärder för att främja männens jämlika roll som omsorgsgivare. Vidare uppmanar parlamentet medlemsstaterna att utarbeta nationella strategier till stöd för informella omsorgsgivare. Parlamentet insisterar på att det behövs lättillgänglig barnomsorg av hög kvalitet för att kvinnor ska kunna delta på lika villkor i arbetslivet.

30. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att föreslå lagstiftning om standarder för jämlikhetsorgan efter samråd med organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning, och därigenom ge dem ett starkare mandat och tillräckliga resurser för att garantera likabehandling av personer med funktionsnedsättning samt säkerställa att den information som sprids är tillgänglig för alla.

31. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att tillhandahålla hållbar finansiering för kapacitetsuppbyggnad av de organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning, för att erkänna deras viktiga roll när det gäller att bekämpa diskriminering mot personer med funktionsnedsättning.

32. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att harmonisera definitionen av funktionsnedsättning och att säkerställa ömsesidigt erkännande av en funktionsnedsättningsstatus i alla medlemsstater för att säkra fri rörlighet för personer med funktionsnedsättning så att de kan åtnjuta sina rättigheter som EU-medborgare. Parlamentet uppmanar därför kommissionen och medlemsstaterna att genomföra en studie av befintlig lagstiftning och samla in bästa praxis från medlemsstaterna. Parlamentet erkänner att fri rörlighet är en grundläggande rättighet i EU. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att därför utöka användningen av EU-intyget om funktionsnedsättning till att omfatta alla medlemsstater och att utvidga dess tillämpningsområde så att en funktionsnedsättningsstatus kan erkännas och tillgång till tjänster kan medges i hela EU, och därmed göra det lättare för personer med funktionsnedsättning att leva och arbeta utomlands. Parlamentet uppmanar kommissionen att inrätta en central informationspunkt på de nationella teckenspråken och i tillgängliga format för personer med funktionsnedsättning om de tjänster som finns för dem i de olika medlemsstaterna.

33. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att erkänna och främja användarstyrd personlig assistans i linje med den allmänna kommentaren nr 5 från FN:s CRPD-kommitté, för att främja ett självständigt liv och integration på arbetsmarknaden. Parlamentet påminner om att bestämmelserna om fri rörlighet på grund av den personliga assistansens särskilda karaktär måste anpassas till behoven hos personer med funktionsnedsättning. Parlamentet efterlyser EU-åtgärder för att komma till rätta med personlig assistans, särskilt när det gäller fri rörlighet för personer med funktionsnedsättning och deras personliga assistenter.

34. Europaparlamentet påminner om att ny teknik innebär både möjligheter och utmaningar för alla arbetstagare, särskilt personer med funktionsnedsättning. Parlamentet betonar i detta avseende att ny teknik kan innebära stora utmaningar för personer med funktionsnedsättning vad gäller tillgänglighet. Parlamentet understryker därför att en förutsättning för alla EU-initiativ är att tillgänglighet finns med, och att EU bör vidta åtgärder för att stödja en tillämpning av universell utformning och säkerställa tillgängliga och ekonomiskt överkomliga tekniska hjälpmedel. Parlamentet uppmanar kommissionen att säkerställa, i linje med FN:s CRPD-konvention, fullständig och ändamålsenlig tillgång på samma villkor som andra till informations- och kommunikationsteknik (IT) och system, och att i detta sammanhang tillämpa riktlinjer som hjälper AI-utvecklare att ta hänsyn till behoven hos personer med funktionsnedsättning under hela utvecklingsprocessen, utan att skapa nya diskriminerande fördomar. Parlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att främja forskningsprogram som är inriktade på att utveckla tekniska hjälpmedel, bland annat robotteknik, digital teknik och artificiell intelligens, i syfte att möjliggöra en fullständig integrering av personer med funktionsnedsättning inom livets alla områden. Parlamentet uppmanar medlemsstaterna att säkerställa att personer med funktionsnedsättning har tillgång till prismässigt överkomliga digitala verktyg och programvara som har skräddarsytts till deras behov, samt att utgå från den sakkunskap som de organisationer som företräder personer med funktionsnedsättning har när det gäller att utforma de digitala verktyg eller den programvara som är lämpligast för deras individuella behov.

Ytterligare riktade åtgärder och integrering av rättigheterna för personer med funktionsnedsättning

35. Europaparlamentet välkomnar kommissionens offentliga samråd om EU:s handikappstrategi för perioden efter 2020. Parlamentet uppmanar kommissionen att i strategin lägga särskild tonvikt vid arbetslivet, att täcka alla bestämmelser i FN:s CRPD-konvention, att fastställa tydliga, mätbara och ambitiösa mål för mångfald på arbetsplatsen som återspeglar

heterogeniteten hos personer med funktionsnedsättning, att ta itu med intersektionell diskriminering och diskriminering på flera grunder, och att övervaka hur effektiv strategin är, med deltagande av personer med funktionsnedsättning och de organisationer som företräder dem. Parlamentet betonar att samarbete med myndigheter, arbetsmarknadsparter, organisationer och det civila samhället på europeisk, nationell och lokal nivå är oumbärligt för att säkerställa genomförandet av strategin och FN:s CRPD-konvention. Parlamentet uppmanar kommissionen att föreslå åtgärder för att ta itu med de utmaningar och rättighetskräkningar som covid-19 innebär för personer med funktionsnedsättning. Parlamentet betonar att diskrimineringen av personer med funktionsnedsättning har ökat under covid-19-pandemin, vilket utgör en livsfara för personer med funktionsnedsättning och ett hot mot deras fysiska och psykiska hälsa. Parlamentet uppmanar kommissionen att koppla den framtida handikappstrategin till den europeiska planeringsterminen.

36. Europaparlamentet efterlyser en insamling av EU-omfattande uppgifter om funktionsnedsättning med ett människorättsbaserat tillvägagångssätt, inklusive om arbetsliv och yrkesutbildning, uppdelade efter kön, ålder, typ av funktionsnedsättning, etniskt ursprung, sexuell läggning, utbildningsnivå osv., inbegripet personer med funktionsnedsättning som hittills inte varit med i statistiken. Parlamentet efterlyser en insamling av uppgifter kopplade till covid-19-krisens inverkan på personer med funktionsnedsättning, för att kunna föreslå strategier som syftar till att förbereda sig på framtida kriser.

37. Europaparlamentet uppmanar alla EU-institutioner och medlemsstaterna att agera i enlighet med principen ”inget om oss utan oss” och att upprätta ett nära samarbete med personer med funktionsnedsättning och deras representativa organisationer, att bygga på deras expertis och att få dem att aktivt delta i alla stadier av det beslutsfattande, den lagstiftning, de strategier, politiska åtgärder och program som berör dem, även vanliga program.

38. Europaparlamentet uppmanar kommissionen och medlemsstaterna att integrera rättigheterna för personer med funktionsnedsättning, med hänsyn till den särskilda situationen för dem som är utsatta för diskriminering på flera grunder, i alla sysselsättningsrelaterade förslag, inbegripet förslag om förväntade förändringar i framtidens arbetsliv, samt vid utformningen och genomförandet av åtgärder som syftar till att utveckla digital och grön kompetens.

39. Europaparlamentet uppmanar kommissionen, särskilt arbetsgruppen för jämlikhet, och medlemsstaterna att systematiskt integrera rättigheterna för personer med funktionsnedsättning, med särskild hänsyn till dem som utsätts för intersektionell diskriminering, i alla relevanta lagar, strategier och program, eftersom jämlikhet i arbetslivet är förbundet med lika tillgång till utbildning, hälsa, bostäder, rättvisa och socialt skydd, och att utvidga inriktningen på tillgänglighet för att åstadkomma framsteg vad gäller tillgängliga bebyggda miljöer, offentliga platser, transporter, informations- och kommunikationstekniker. Parlamentet betonar i detta sammanhang behovet av att utse en kontaktpunkt för funktionsnedsättningar inom alla EU-institutioner, även inom kommissionens alla generaldirektorat och EU:s byråer, vid sidan av att inrätta en interinstitutionell samordningsmekanism för att säkerställa att funktionsnedsättning integreras i all EU-lagstiftning.

40. Europaparlamentet är bekymrat över de betydande hinder som finns vad gäller tillgång till information och kommunikation för personer med funktionsnedsättning, särskilt för personer som är blinda eller döva, har en intellektuell funktionsnedsättning eller är på autismspektrumet. Parlamentet påminner om att skillnaderna i individers förmåga att ta till sig och dela information och att använda informations- och kommunikationsteknik utgör en kunskapsklyfta som skapar ojämlikhet.

41. Europaparlamentet efterlyser en övergripande och omfattande översyn av unionsrätten och unionens politik för att säkerställa full överensstämmelse med FN:s CRPD-konvention.

42. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna att ta itu med diskriminering och våld mot barn med funktionsnedsättning genom en integrerad strategi, och att erkänna att de löper större risk att utsättas för ett sådant beteende. Parlamentet betonar att barn med funktionsnedsättning bör vara företrädda vid utformningen, genomförandet och övervakningen av lagar, strategier, tjänster och åtgärder som berör dem.

43. Europaparlamentet betonar behovet av att införa särskilda och lämpliga bestämmelser i den nya migrations- och asylpakten för att på lämpligt sätt tillmötesgå behoven hos personer med funktionsnedsättning i alla skeden och under alla processer.

44. Europaparlamentet beklagar att unionsrätten inte skyddar personer med funktionsnedsättning mot diskriminering utanför arbetsplatsen och arbetslivet.

45. Europaparlamentet uppmanar rådet att häva blockeringen av förhandlingarna om det föreslagna övergripande antidiskrimineringsdirektivet utan ytterligare dröjsmål och att få till stånd en överenskommelse, och därmed utöka skyddet av personer med funktionsnedsättning till området utanför arbetslivet.

46. Europaparlamentet uttrycker sin djupa oro över att de flesta allmänna program, inklusive de som omfattas av strukturfonderna, misslyckas med att nå ut till de mest utsatta grupperna, bland annat personer med funktionsnedsättning. Parlamentet uppmanar därför revisionsrätten att noggrant kontrollera resultaten för EU:s program, med särskild tonvikt på utbildnings- och sysselsättningsprogram, till exempel Europeiska socialfonden+ (ESF+), ungdomssysselsättningsinitiativet, Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf) och Erasmus+.

47. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att garantera att EU-medel respekterar EU:s och internationella normer och konventioner för mänskliga rättigheter, och inte stödjer några åtgärder och program som bidrar till segregering och social utestängning. Parlamentet uppmanar dessutom kommissionen att finansiera åtgärder som skapar tillgängliga miljöer, produkter, tjänster, metoder och hjälpmedel, som främjar avinstitutionalisering och stödjer personlig assistans, och att garantera att EU-finansierade åtgärder når personer med funktionsnedsättning och ser till att de deltar aktivt i samhället.

o

o o

48. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till kommissionen, rådet, medlemsstaternas och kandidatländernas regeringar och parlament, Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, Europeiska unionens revisionsrätt, Europeiska unionens domstol, Europeiska ombudsmannen, Regionkommittén och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, för vidarebefordran till regionala parlament och kommunstyrelser, Europarådet och FN.