



Bruselas, 11 de noviembre de 2022
(OR. en)

14495/22

SOC 614
EMPL 420
ANTIDISCRIM 112

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral - <i>Aprobación</i>

Adjunto se remite a las delegaciones un proyecto de Conclusiones del Consejo sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, elaborado por la Presidencia. El proyecto de Conclusiones se debatió en dos reuniones del Grupo «Cuestiones Sociales» y fue objeto de una consulta escrita informal a las delegaciones (ST 14058/22). El texto presentado en el anexo refleja el texto acordado por las delegaciones a través de dicha consulta escrita informal, con la única diferencia de la numeración de los apartados, que se ha establecido por orden secuencial.

Se invita al Comité a confirmar el acuerdo alcanzado en el Grupo y a remitir el proyecto de Conclusiones adjunto a la sesión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores del 8 de diciembre de 2022 para su aprobación.

Proyecto de Conclusiones del Consejo**sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral****RECONOCIENDO QUE:**

1. La Unión Europea se fundamenta en los valores de dignidad humana, libertad y respeto de los derechos humanos y está comprometida con la lucha contra la discriminación, en particular la ejercida por motivos de discapacidad, tal como se establece en el Tratado de la Unión Europea, en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales. La UE también se ha comprometido a fomentar un alto nivel de empleo.
2. El pilar europeo de derechos sociales, proclamado conjuntamente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en 2017, declara que toda persona tiene derecho a la igualdad de oportunidades (principio 3), al apoyo activo para el empleo (principio 4), a un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y a la protección de datos (principio 10), y al acceso a los servicios esenciales (principio 20). El pilar europeo de derechos sociales declara asimismo que las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades (principio 17). El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, de 4 de marzo de 2021, establece tres nuevos objetivos principales de la UE que deben alcanzarse de aquí a 2030, con el fin de aumentar el empleo y la participación en actividades de formación, así como reducir el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social. Los dirigentes de la UE celebraron estos objetivos principales en la Declaración de Oporto y en la reunión del Consejo Europeo de junio de 2021. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales también reconoce la contribución de las personas con discapacidad a la consecución de los objetivos para 2030, en particular mediante la propuesta de un nuevo indicador principal sobre la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad en el cuadro de indicadores sociales.

3. La Unión Europea y sus Estados miembros son partes en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Una gran mayoría de los Estados miembros también ha ratificado su Protocolo Facultativo, que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el 13 de diciembre de 2006. El artículo 27 de la CDPD consagra el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás en un mercado laboral abierto e inclusivo¹.
4. La Directiva 2000/78/CE establece un marco general para luchar contra la discriminación ejercida por distintos motivos, entre ellos la discapacidad, en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato. Garantizar la igualdad en el acceso al empleo, realizar ajustes razonables en el trabajo y luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad son medidas clave para fomentar el empleo inclusivo y sostenible de las personas con discapacidad.
5. La Directiva 2019/882 sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios, adoptada en 2019, exige que determinados productos y servicios introducidos en el mercado europeo sean accesibles, lo que facilita la vida autónoma de las personas con discapacidad y permite que la sociedad y el mercado laboral sean más inclusivos.

¹ La interpretación del artículo 27 se explica en la Observación general n.º 8 sobre el derecho al trabajo y al empleo, que el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad publicó el 9 de septiembre de 2022.

6. La Comisión Europea se ha comprometido a crear una Unión de la Igualdad, a la que contribuye de forma destacada la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, adoptada por la Comisión el 3 de marzo de 2021. La Estrategia pretende mejorar la vida de las personas con discapacidad, tanto dentro como fuera de la Unión, apoyando la implementación de la CDPD y los principios del pilar europeo de derechos sociales. La Estrategia también tiene por objeto fomentar el acceso a empleos de calidad y sostenibles e indica que la participación en el empleo es la mejor forma de garantizar la autonomía económica y la inclusión social. Insta a los Estados miembros a que, entre otras cosas, establezcan, de aquí a 2024, objetivos destinados a aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad y reducir las disparidades en dicha tasa entre las personas con y sin discapacidad, con el fin de contribuir a alcanzar el objetivo principal de empleo para 2030 que se propuso en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
7. En sus Conclusiones de junio de 2021, el Consejo acogió con satisfacción y respaldó la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 de la Comisión, y exhortó a los Estados miembros a, entre otras cosas, seguir desarrollando y actualizando sus estrategias y políticas nacionales para aplicar la CDPD, en consonancia, en su caso, con la Estrategia.
8. El paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad, una iniciativa emblemática en el marco de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030, contiene un conjunto de medidas no legislativas (incluidas directrices y ejemplos de acción positiva) destinadas a mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Abarca seis ámbitos de actuación: reforzar las capacidades de los servicios de empleo e integración; mejorar las perspectivas de contratación mediante acciones positivas y luchando contra los estereotipos; garantizar los ajustes razonables en el trabajo; conseguir que las personas con discapacidad conserven sus empleos; prevenir las discapacidades asociadas a enfermedades crónicas; garantizar regímenes de readaptación profesional en caso de enfermedad o accidente; y buscar puestos de trabajo de calidad en el empleo protegido y vías para acceder al mercado laboral abierto.

SUBRAYANDO QUE:

9. Existe una brecha considerable entre la tasa de empleo de las personas con discapacidad y la de las personas sin discapacidad (brecha de 24,2 puntos porcentuales, 50,8 % para las personas con discapacidad frente al 75 % para las personas sin discapacidad²). La situación es aún peor en el caso de las mujeres con discapacidad, de las que solo trabaja el 48,3 %, en comparación con el 53,9 % de los hombres con discapacidad³. En la UE, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad es del 17,1 %, en comparación con el 10,2 % de las personas sin discapacidad, y la tasa de actividad de las personas con discapacidad es solo del 61 %, en comparación con el 82,3 % de las personas sin discapacidad. Las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo y, por tanto, tienen más probabilidades de convertirse en desempleados de larga duración o en población económicamente inactiva. Cuando trabajan, a menudo las personas con discapacidad lo hacen en empleos protegidos en lugar de en el mercado laboral abierto⁴, o en puestos de trabajo menos cualificados, peor remunerados (como pone de manifiesto la diferencia salarial media anual del 16 %) y menos seguros, con menos acceso a oportunidades de formación, lo que expone a las personas con discapacidad a un mayor riesgo de pobreza de los ocupados. Además, la crisis de la COVID-19 ha afectado de manera desproporcionada a las personas con discapacidad, y en muchos casos ha obstaculizado su participación en el mercado laboral, por ejemplo debido a una accesibilidad insuficiente de las soluciones de teletrabajo.
10. Fomentar el empleo de las personas con discapacidad en puestos de trabajo de calidad es crucial para garantizar el correcto funcionamiento del mercado laboral y su inclusividad. En el contexto actual de declive demográfico y escasez de mano de obra y de personal cualificado, aprovechar el potencial de las personas con discapacidad también es una forma de lograr una tasa de empleo global más elevada, en consonancia con el objetivo de empleo establecido en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales. Esto también es pertinente en el contexto de las transiciones ecológica y digital, que brindan nuevas oportunidades de empleo a las personas con discapacidad.

² Fuente: Eurostat. Comisión Europea (2021): [European Comparative data on Europe 2020](#)[Datos comparativos europeos sobre Europa 2020]

³ Fuente: Índice de igualdad de género 2021, [Instituto Europeo de la Igualdad de Género \(europa.eu\)](#)

⁴ Comisión Europea y Grupo de Alto Nivel sobre Discapacidad (2016): Eight Disability High Level Group Report On The Implementation Of The UN Convention On The Rights of Persons with Disabilities [Octavo informe del Grupo de Alto nivel de la UE sobre Discapacidad sobre la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad].

11. Para las personas con discapacidad, la participación en el mercado laboral y el acceso a puestos de trabajo de calidad son especialmente importantes como medios para la inclusión social y la independencia financiera. Sin embargo, las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, siguen enfrentándose a obstáculos de distinta índole para acceder al mercado laboral abierto y conservar un empleo formal. Estos obstáculos atañen a la demanda (por ejemplo, la discriminación, la estigmatización, las ideas erróneas sobre el coste de la adaptación del lugar de trabajo y la realización de ajustes razonables, la percepción errónea de la productividad, la falta de información o de sensibilización sobre el apoyo disponible), a la oferta (por ejemplo, el nivel de educación y las capacidades, la necesidad de apoyo personalizado, en particular en la búsqueda de empleo, y el temor a la estigmatización) y a factores contextuales e institucionales (la discriminación por motivos de discapacidad; las barreras de acceso en igualdad de condiciones con los demás, en particular a servicios esenciales como el transporte, al entorno construido y al entorno digital; y la imposibilidad de los trabajadores con discapacidad de conservar el acceso a las prestaciones por discapacidad cuando trabajan).
12. Las personas con discapacidad constituyen un grupo muy diverso y heterogéneo. A veces se enfrentan a múltiples formas de discriminación, y algunas tienen necesidades complejas, lo que requiere un enfoque personalizado y una ayuda adaptada a situaciones individuales y concretas. Con el fin de que las personas obtengan un puesto de trabajo adecuado para ellas, es necesario evaluar las necesidades de cada una, en particular desde el punto de vista de su discapacidad, del apoyo que necesitan en el lugar de trabajo, de sus posibilidades de desarrollo profesional y de sus necesidades de apoyo social. En este contexto, también debe prestarse atención a las personas en situación de vulnerabilidad, teniendo en cuenta la perspectiva de igualdad de género y la dimensión interseccional. La educación inclusiva, los servicios sociales adecuados, los servicios de empleo eficaces, que incluyan acciones positivas, los ajustes razonables en el lugar de trabajo, la readaptación profesional y el empleo protegido son factores importantes que contribuyen a garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado laboral abierto y participar en él.

13. Los servicios sociales deben utilizarse como un instrumento para la inclusión activa, ya que el acceso adecuado a servicios sociales inclusivos y accesibles de calidad es una condición previa básica para que las personas con discapacidad puedan participar activamente en el mercado laboral. Debe ofrecerse a las personas con discapacidad la prestación personalizada de servicios de inclusión social, como el asesoramiento, la tutorización, el trabajo y el apoyo sociales, para que superen su situación social adversa, mejoren su empleabilidad y encuentren empleo. Además, las medidas individualizadas y los servicios de apoyo, como la asistencia personal, el transporte y los servicios de interpretación, deben estar disponibles cuando sea necesario para garantizar la igualdad en el acceso al empleo. Los servicios de empleo deben prestar apoyo, como la orientación y asesoramiento, la colocación, el diagnóstico de riesgos ergonómicos, así como el reciclaje y la orientación profesionales, además de cooperar con los empleadores y las escuelas, en particular los empleadores locales y las escuelas que proporcionan educación a las personas con discapacidad. Es necesario apoyar sistemáticamente el desarrollo de los servicios sociales y de integración para que cuenten con la capacidad y la financiación adecuadas.
14. Para mejorar los resultados en el mercado laboral de las personas con discapacidad, es necesario promover las sinergias y la cooperación entre todos los servicios, proveedores y agentes pertinentes, en particular los servicios de salud y rehabilitación, los servicios sociales, los servicios de empleo, los empleadores, los interlocutores sociales, las ONG, las organizaciones de personas con discapacidad, las organizaciones de pacientes, las escuelas y los municipios. La participación de las partes interesadas a escala regional y local también es especialmente importante.
15. La economía social complementa la acción de los Estados miembros en la prestación de servicios sociales de calidad, por lo que desempeña un papel fundamental a la hora de facilitar la participación social y laboral de las personas con discapacidad. En particular, las empresas sociales pueden promover la ciudadanía activa y constituyen un excelente ejemplo de «una economía al servicio de las personas», ya que presentan oportunidades de perfeccionamiento profesional, y de este modo ayudan a las personas con discapacidad a prepararse para el mercado laboral abierto y participar en él. Para promover la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, es importante fomentar las empresas sociales y aprovechar plenamente su potencial para tender puentes entre el empleo protegido de calidad y el mercado laboral abierto.

16. El acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral abierto debe promoverse a través de diversos instrumentos, como las contribuciones financieras para los empleadores, las deducciones fiscales, los incentivos a la contratación y las cuotas. Muchos Estados miembros han establecido un sistema de cuotas que obliga a los empleadores a contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad o a incurrir en un coste monetario, por ejemplo en forma de sanción. El reto de garantizar la eficacia del sistema de cuotas reside en encontrar el equilibrio entre motivar a los empleadores para que asuman los posibles costes adicionales de emplear a personas con discapacidad y el coste monetario de no alcanzar la cuota. La contratación también debe promoverse luchando contra los estereotipos y las ideas erróneas, como los relativos a los costes administrativos, las ausencias y el rendimiento limitado, así como facilitando información a los empleadores sobre la ayuda disponible, promoviendo el intercambio de buenas prácticas, mediante premios a la diversidad, etc. La transición de la inactividad al empleo debe contar con el apoyo de sistemas de seguridad social inclusivos y no debe dar lugar a una reducción de las prestaciones por discapacidad que compensan los mayores costes de la vida relacionados con la discapacidad.
17. Prácticas como la adaptación de los lugares de trabajo y la ordenación del tiempo de trabajo, por ejemplo mediante el trabajo a tiempo parcial, son muy eficaces para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. Durante la pandemia de COVID-19, ha aumentado la utilización de formas flexibles de trabajo, en particular del teletrabajo. Estas prácticas, y en general el uso de soluciones y herramientas informáticas accesibles e inclusivas, deben promoverse como medio para liberar el potencial de las personas con discapacidad y contribuir a crear condiciones de trabajo más propicias a la participación equitativa de las personas con discapacidad. Los empleadores, especialmente cuando se trata de pequeñas y medianas empresas, deben recibir apoyo, cuando sea necesario, en sus esfuerzos para mejorar sus prácticas y organización del trabajo. Es fundamental que los empleadores reciban apoyo, en particular apoyo financiero, para realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo, y en el hogar en el caso del teletrabajo, y para la adquisición de los equipos necesarios, como herramientas de comunicación accesibles e inclusivas, soluciones tecnológicas y programas informáticos. También deben garantizarse unas condiciones de salud y seguridad adecuadas.

18. Es importante que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de readaptación integrales que apoyen su participación en el mercado laboral, ayuden a prevenir los problemas psicológicos y la exclusión social, apoyen la educación y formación profesionales y fomenten el desarrollo de capacidades, incluidas las informáticas. A fin de garantizar la prestación eficiente y oportuna de estos servicios, es necesario promover vínculos y sinergias entre los servicios de empleo, de salud, sociales y de readaptación profesional, en particular mediante la introducción de la gestión individual de cada caso. Los resultados de una readaptación integral, que conduce a una mejora de la capacidad de trabajo con el objetivo de obtener un empleo de calidad, pueden tenerse en cuenta antes de tomar decisiones sobre la concesión de una pensión de invalidez o una incapacidad.
19. El Reglamento relativo al Fondo Social Europeo Plus (FSE+) tiene por objeto promover la inclusión en la sociedad de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás y apoya la labor emprendida por los Estados miembros para aplicar la CDPD. Además, el FSE+ tiene por objeto promover el empleo mediante intervenciones activas que permitan la inclusión en el mercado laboral, en particular de los jóvenes, los desempleados de larga duración, los grupos desfavorecidos y las personas inactivas, así como mediante la promoción de la actividad por cuenta propia y la economía social. El FSE+ también debe contribuir a garantizar la accesibilidad para las personas con discapacidad con vistas a mejorar su inclusión en el empleo, la educación y la formación y, de este modo, mejorar la inclusión de estas personas en todos los ámbitos de la vida.

20. La Conferencia sobre la Integración de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral organizada por la Presidencia checa en Praga los días 20 y 21 de septiembre de 2022, en la que la Comisión puso en marcha el paquete europeo sobre el empleo de las personas con discapacidad, confirmó la pertinencia de los seis ámbitos principales del paquete. Los participantes hicieron hincapié en la importancia de aumentar el número de personas con discapacidad que se integran en el mercado laboral. También destacaron, entre otras cosas, la necesidad de ofrecer oportunidades de formación profesional a las personas con discapacidad, con hincapié en las capacidades informáticas, en particular el uso de tecnologías digitales. A la luz de los debates que tuvieron lugar en la conferencia, es evidente que debe reconocerse la diversidad de las necesidades de las personas con discapacidad y que su motivación debe abordarse de forma adecuada. Las medidas establecidas en el paquete se dirigen, ante todo, a los empleadores. Por consiguiente, la conferencia confirmó la importancia de apoyar los esfuerzos de los empleadores del mercado abierto para contratar personas con discapacidad y mantenerlas en sus puestos de trabajo. Al mismo tiempo, debe reconocerse y promoverse el papel de los empleadores en el mercado laboral protegido y el de las empresas sociales a la hora de apoyar la inclusión progresiva y la transición hacia el mercado laboral abierto.
21. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos del Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión y las partes interesadas en este ámbito, en particular en los documentos que se enumeran en el anexo.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS A QUE, EN CONSONANCIA CON SUS COMPETENCIAS NACIONALES Y TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS DE CADA UNO:

22. Apliquen las directrices y medidas pertinentes incluidas en el paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad, presentado por la Comisión en colaboración con la Plataforma sobre Discapacidad y los interlocutores sociales, y a que apoyen, cuando proceda, la aplicación del Plan de Acción para la Economía Social, presentado el 9 de diciembre de 2021.
23. Desarrollen métodos de gestión de cada caso para apoyar a las personas con discapacidad en el camino hacia el mercado laboral abierto, que incluyan una estrecha cooperación entre los servicios de empleo, las organizaciones de personas con discapacidad, los servicios sanitarios, las instituciones de la seguridad social, los servicios sociales y los servicios de readaptación profesional.
24. Apoyen medidas para garantizar la prevención de riesgos para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo, especialmente en el ámbito de la salud y la seguridad, y de cualquier forma de discriminación o abuso.
25. Aprovechen el potencial de las empresas sociales que tienen conocimientos especializados en la integración y la combinación de enfoques sociales y empresariales para apoyar la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad.
26. Creen y refuercen redes de cooperación regional en las que participen todas las partes interesadas y los agentes que desempeñen un papel en la promoción del empleo de las personas con discapacidad.
27. Desarrollen sistemas e incentivos eficientes y eficaces para animar a los empleadores del mercado laboral abierto a contratar a personas con discapacidad y de este modo reducir la diferencia salarial entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, respetando al mismo tiempo la autonomía de los interlocutores sociales.

28. Promuevan y apoyen el empleo de las personas con discapacidad en el sector público, en particular garantizando lugares de trabajo accesibles e inclusivos.
29. Apoyen la educación y formación profesionales de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta los avances tecnológicos en el desarrollo de las capacidades informáticas de estas personas.
30. Fomenten el desarrollo de las capacidades de accesibilidad de los profesionales del sector digital, con el fin de que los productos y servicios digitales sean accesibles para las personas con discapacidad, lo que comportará lugares de trabajo más inclusivos.
31. Consideren la reevaluación periódica de los resultados de la readaptación integral de las personas con discapacidad desde el punto de vista de su capacidad de trabajo antes de la posible concesión de pensiones de invalidez o de incapacidad, en particular para las personas que trabajan.
32. Faciliten la transición de las personas con discapacidad de la readaptación social y profesional al mercado laboral, en particular mediante la creación de un sistema que responda a las necesidades individuales de participación en el mercado laboral y de readaptación laboral.
33. Promuevan el uso de todos los instrumentos disponibles, en particular la orientación profesional, la evaluación de la capacidad de trabajo y la formación sobre los ajustes razonables, con el fin de determinar las necesidades concretas de las personas con discapacidad con vistas a facilitar su acceso al empleo en el mercado laboral abierto.
34. Se esfuercen por garantizar que las políticas de protección social contribuyan eficazmente a facilitar el empleo de las personas con discapacidad, en particular, cuando proceda, mediante la compensación de los mayores costes asociados a la discapacidad, incluso para las personas que tienen un empleo, al tiempo que se proporciona un nivel de vida digno y todo el apoyo necesario a las personas que se encuentran fuera del mercado laboral y permanecerán fuera de él.

35. Empleen los instrumentos de financiación de la UE disponibles, en particular el FSE+, para apoyar la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad, por ejemplo, mediante la mejora de la accesibilidad y la inclusividad de los servicios de empleo y orientación profesional y la promoción de itinerarios integrados para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
36. Consideren actuaciones en todos los ámbitos que abarca la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 para apoyar la ejecución de las peticiones a los Estados miembros que incluye esta Estrategia. Estas peticiones se refieren a:
- establecer, de aquí a 2024, objetivos destinados a aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad y reducir las disparidades en dicha tasa entre las personas con y sin discapacidad, con el fin de contribuir a alcanzar el objetivo principal de empleo para 2030 presentado en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales;
 - reforzar la capacidad de los servicios de empleo para las personas con discapacidad y mejorar el trabajo con los interlocutores sociales y las organizaciones de personas con discapacidad para tal fin;
 - facilitar la actividad por cuenta propia y el emprendimiento, en particular para las personas con discapacidad intelectual o psicosocial, ofreciendo apoyo en asuntos jurídicos y empresariales, en particular mediante la utilización de los fondos de la Unión;
 - establecer objetivos para la participación de los adultos con discapacidad en el aprendizaje, con vistas a aumentar su participación, y asegurarse de que las estrategias nacionales de capacidades abarcan las necesidades específicas de las personas con discapacidad, con el fin de contribuir a alcanzar los objetivos establecidos en la Agenda de Capacidades Europea y en el Plan de Acción para la Aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales.
37. Ayudar a aplicar y difundir, cuando proceda, los resultados del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad a escala nacional y entre todos los agentes pertinentes, con el fin de maximizar el efecto de dicha iniciativa.

INVITA A LA COMISIÓN A:

38. Seguir supervisando la situación de las personas con discapacidad en los ámbitos del empleo, la educación y la formación, la pobreza y la exclusión social, también en el contexto del Semestre Europeo. Debe prestarse especial atención a las mujeres con discapacidad y, en la medida de lo posible, a las personas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación.
39. Apoyar y supervisar la aplicación de las iniciativas expuestas en el paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad.
40. Apoyar y supervisar la aplicación de las medidas pertinentes establecidas en el Plan de Acción para la Economía Social que son de su competencia.
41. Apoyar y facilitar el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas en el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
42. A través de los programas existentes, apoyar la educación y la formación de las personas con discapacidad, en particular en el ámbito de la transición al entorno digital.
43. Ayudar a difundir los instrumentos concretos y directrices del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad.

44. Seguir apoyando la labor de la Plataforma sobre Discapacidad para facilitar la aplicación de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y promover los intercambios entre todas las partes interesadas a escala europea.

INVITA AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL A QUE:

45. Siga teniendo en cuenta el ámbito de la inclusión de las personas con discapacidad a la hora de supervisar el empleo y el desarrollo social en la UE, en cooperación con la Comisión.

Referencias

1. Expedientes interinstitucionales de la UE:

Pilar europeo de derechos sociales https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf;

Cumbre Europea sobre la Integración 2020: [Declaración de los representantes de los Estados miembros de la UE sobre los intereses de las personas con discapacidad](#);

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (6649/21 + ADD 1 + ADD 2);

Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social (14890/21 + ADD 1).

2. Legislación de la UE

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 (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16);

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 (DO L 151 de 7.6.2019, p. 70);

Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (DO L 57 de 18.2.2021, p. 17).

3. Consejo de la Unión Europea

Decisión 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;

Conclusiones del Consejo relativas a la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 (9749/1/21 REV 1);

Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo de la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales (6795/21);

Conclusiones del Consejo sobre [mejorar el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral](#)» (14646/19);

[Conclusiones del Consejo sobre el acceso al deporte de las personas con discapacidad](#) (DO C 192 de 7.6.2019, p. 18);

Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar (13432/19);

Conclusiones del Consejo sobre el apoyo a la aplicación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020 (11843/11).

4. Comisión Europea

Comunicación de la Comisión [COM(2010) 636 final]: Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020;

Documento de trabajo de los servicios de la Comisión SWD(2020) 291 final: Evaluación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020;

Comunicación de la Comisión [COM(2021) 101 final]: Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030;

Comunicación de la Comisión: Construir una economía que funcione para las personas: un plan de acción para la economía social (2021);

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

5. Parlamento Europeo

Resolución del PE sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación a la luz de la CDPD.

6. Organización de las Naciones Unidas.

Asamblea General de las Naciones Unidas: Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Resolución aprobada por la Asamblea General el 24 de enero de 2007, disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opensocpdf.pdf?reldoc=y&docid=497f08549>.
