



Bruxelles, den 9. december 2022  
(OR. en)

15134/22

SOC 646  
EMPL 448  
ANTIDISCRIM 115

## RESULTAT AF DRØFTELSENE

---

fra: Generalsekretariatet for Rådet  
til: delegationerne

---

Tidl. dok. nr.: 14495/22

---

Vedr.: Rådets konklusioner om inklusion af personer med handicap på  
arbejdsmarkedet

---

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev godkendt af Rådet (EPSCO) på samlingen den 8. december 2022.

**Rådets konklusioner****om inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet****RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM ANERKENDER FØLGENDE:**

1. Den Europæiske Union bygger på værdierne menneskelig værdighed, frihed og respekt for menneskerettighederne og har forpligtet sig til at bekæmpe forskelsbehandling, herunder på grund af handicap som fastsat i traktaten om Den Europæiske Union, traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde og chartret om grundlæggende rettigheder. EU har også forpligtet sig til at fremme et højt beskæftigelsesniveau.
2. I den europæiske søjle for sociale rettigheder, som Europa-Parlamentet, Rådet og Europa-Kommissionen i fællesskab proklamerede i 2017, erklæres det, at alle har ret til lige muligheder (princip 3), til aktiv beskæftigelsesstøtte (princip 4), til et sundt, sikkert og veltilpasset arbejdsmiljø og til databeskyttelse (princip 10) og til adgang til væsentlige tjenesteydelser (princip 20). I den europæiske søjle for sociale rettigheder erklæres det også, at personer med handicap har ret til indkomststøtte, der sikrer et værdigt liv, tjenester, som sætter dem i stand til at deltage på arbejdsmarkedet og i samfundslivet, og et arbejdsmiljø, der er tilpasset deres behov (princip 17). Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder af 4. marts 2021 opstiller tre nye overordnede EU-mål, der skal nås senest i 2030, nemlig at øge beskæftigelsen og deltagelsen i efteruddannelse samt at nedbringe antallet af personer i risiko for fattigdom eller social udstødelse. Disse overordnede mål blev hilst velkommen af EU's ledere i Portoerklæringen og på Det Europæiske Råds møde i juni 2021. Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder anerkender også bidraget til at nå 2030-målene fra personer med handicap, herunder ved at foreslå, at den sociale resultattavle får en ny nøgleindikator vedrørende forskellen i beskæftigelse mellem personer med handicap og den almindelige befolkning.

3. EU og medlemsstaterne er parter i FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (FN's handicapkonvention). Et stort flertal af medlemsstaterne har også ratificeret den valgfri protokol, der blev vedtaget den 13. december 2006 af De Forenede Nationers Generalforsamling. Artikel 27 i FN's handicapkonvention fastslår, at personer med handicap har ret til at arbejde på lige fod med andre på et åbent og inkluderende arbejdsmarked<sup>1</sup>.
4. Ved direktiv 2000/78/EF fastlægges en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af forskellige grunde, herunder handicap, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne. Sikring af lige adgang til beskæftigelse, rimelig tilpasning på arbejdspladsen og bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af handicap er centrale foranstaltninger til fremme af inklusiv og bæredygtig beskæftigelse for personer med handicap.
5. Direktiv 2019/882, den europæiske retsakt om tilgængelighed, der blev vedtaget i 2019, kræver, at visse produkter og tjenesteydelser, der bringes i omsætning på det europæiske marked, skal være tilgængelige, hvilket gør det lettere for personer med handicap at leve uafhængigt og giver et mere inklusivt samfund og arbejdsmarked.

---

<sup>1</sup> Fortolkningen af artikel 27 forklares i generel kommentar nr. 8 om retten til arbejde og beskæftigelse, som blev offentliggjort af FN's komité for rettigheder for personer med handicap den 9. september 2022.

6. Europa-Kommissionen har forpligtet sig til at skabe en Union med lige muligheder, som strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030, som Kommissionen vedtog den 3. marts 2021, er et vigtigt bidrag til. Strategien sigter mod at forbedre tilværelsen for personer med handicap i og uden for EU og dermed fremme gennemførelsen af FN's handicapkonvention og principperne i den europæiske søjle for sociale rettigheder. Strategien sigter også mod at fremme adgangen til varige job af høj kvalitet og angiver, at deltagelse på arbejdsmarkedet er den bedste måde at sikre økonomisk autonomi og social inklusion på. Den opfordrer blandt andet medlemsstaterne til senest i 2024 at opstille mål for at højne beskæftigelsesfrekvensen blandt personer med handicap og mindske forskellene i beskæftigelsesfrekvensen mellem personer med og uden handicap for at bidrage til at nå det overordnede beskæftigelsesmål for 2030, som blev opstillet i handlingsplanen for gennemførelse af den europæiske søjle for sociale rettigheder.
7. I sine konklusioner fra juni 2021 ser Rådet med tilfredshed på og godkender Kommissionens strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 og opfordrer bl.a. medlemsstaterne til at fortsætte med at udvikle og ajourføre deres nationale strategier og politikker til gennemførelse af FN's handicapkonvention i overensstemmelse med strategien.
8. Beskæftigelsespakken for personer med handicap, som er et flagskibsinitiativ inden for rammerne af strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030, indeholder en række ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger (herunder retningslinjer og eksempler på positiv særbehandling), der har til formål at forbedre arbejdsmarkedsresultaterne for personer med handicap. Den dækker seks indsatsområder: styrkelse af beskæftigelses- og integrationstjenesternes kapacitet, fremme af ansættelseperspektiver gennem positiv særbehandling og bekæmpelse af stereotyper, sikring af rimelig tilpasning på arbejdspladsen, fastholdelse i beskæftigelse af personer med handicap, forebyggelse af handicap i forbindelse med kroniske sygdomme, sikring af erhvervs-mæssige revalideringsplaner i tilfælde af kronisk sygdom eller ulykke samt undersøgelse af kvalitetsjob i beskyttet beskæftigelse og adgangsveje til det åbne arbejdsmarked.

## SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

9. Der er en betydelig forskel i beskæftigelsesfrekvensen mellem personer med og uden handicap (en forskel på 24,2 procentpoint, 50,8 % for personer med handicap mod 75 % for personer uden handicap<sup>2</sup>). Situationen er endnu værre for kvinder med handicap, hvoraf kun 48,3 % er i beskæftigelse, mod 53,9 % af mænd med handicap<sup>3</sup>. Arbejdsløsheden for personer med handicap i EU er på 17,1 % mod 10,2 % for personer uden handicap, og erhvervsfrekvensen for personer med handicap er kun 61,0 % mod 82,3 % for personer uden handicap. Personer med handicap har vanskeligere ved at finde beskæftigelse og har derfor større sandsynlighed for at blive langtidsledige eller erhvervsinaktive. Når personer med handicap er i beskæftigelse, er de ofte i beskyttet beskæftigelse snarere end på det åbne arbejdsmarked<sup>4</sup>, eller de er i lavt kvalificerede, lavtlønnede (som det fremgår af den gennemsnitlige årlige lønforskel på 16 %) og mere usikre job med mindre adgang til efteruddannelsesmuligheder, hvilket giver dem højere risiko for fattigdom blandt personer i arbejde. Derudover har covid-19-krisen ramt personer med handicap uforholdsmæssigt hårdt, idet den i mange tilfælde har hæmmet deres arbejdsmarkedsdeltagelse, f.eks. på grund af utilstrækkelig adgang til telearbejds løsninger.
10. Det er afgørende at fremme af beskæftigelsen i kvalitetsjob for personer med handicap for at sikre et velfungerende og inkluderende arbejdsmarked. I den nuværende situation med demografisk tilbagegang og mangel på arbejdskraft og færdigheder er udnyttelse af potentialet hos personer med handicap også et middel til at opnå en højere samlet beskæftigelsesfrekvens i overensstemmelse med beskæftigelsesmålet i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder. Dette er også relevant i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling, som giver personer med handicap nye beskæftigelsesmuligheder.

---

<sup>2</sup> Datakilde: Eurostat. Europa-Kommissionen (2021): [European Comparative data on Europe 2020](#).

<sup>3</sup> Datakilde: 2021 Gender Equality Index, [Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder \(europa.eu\)](#).

<sup>4</sup> Europa-Kommissionen og Gruppen på Højt Plan vedrørende Handicapspørgsmål (2016): ottende rapport fra EU's Gruppe på Højt Plan vedrørende Handicapspørgsmål om gennemførelse af FN-konventionen om rettigheder for personer med handicap.

11. For personer med handicap er arbejdsmarkedsdeltagelse og adgang til kvalitetsjob særligt vigtige som midler til social inklusion og økonomisk uafhængighed. Personer med handicap, navnlig kvinder, står dog stadig over for en række hindringer med hensyn til at få adgang til det åbne arbejdsmarked og fastholde formel beskæftigelse. Disse hindringer vedrører både efterspørgselssiden (f.eks. forskelsbehandling, stigmatisering, misforståelser med hensyn til omkostningerne ved tilpasning af arbejdspladsen og rimelig tilpasning, fejlopfattelser af produktivitet, manglende oplysninger om eller kendskab til tilgængelig støtte) og udbudssiden (f.eks. uddannelses- og kvalifikationsniveau, behov for individualiseret støtte, herunder i forbindelse med jobsøgning og frygt for stigmatisering) samt kontekstuelle og institutionelle faktorer (forskelsbehandling på grund af handicap, hindringer for adgang på lige fod med andre, herunder til væsentlige tjenesteydelser såsom transport og til de bebyggede omgivelser og de digitale omgivelser, og handicappede arbejdstageres manglende mulighed for at bevare adgangen til handicapydelse, når de er i beskæftigelse).
12. Personer med handicap er en meget forskelligartet og heterogen gruppe. Nogle gange oplever de flere former for forskelsbehandling, og nogle har komplekse behov, der kræver en individualiseret tilgang og støtte, der er skræddersyet til specifikke individuelle situationer. For at matche personer med passende job er det nødvendigt at vurdere den enkeltes behov, herunder med hensyn til handicap, den støtte, de har brug for på arbejdspladsen, deres karriereudviklingsmuligheder samt deres behov for social støtte. I denne forbindelse bør opmærksomheden også rettes mod personer i en sårbar situation under hensyntagen til ligestillingsperspektivet og den tværgående dimension. Inklusiv uddannelse og passende sociale tjenester, effektiv arbejdsformidling, herunder positiv særbehandling, rimelig tilpasning på arbejdspladsen, erhvervsmæssig revalidering og beskyttet beskæftigelse er alle vigtige faktorer, der spiller en rolle i at sikre, at personer med handicap kan få adgang til og deltage på det åbne arbejdsmarked.

13. Sociale tjenester bør anvendes som et redskab til aktiv inklusion, da tilstrækkelig adgang til inkluderende og tilgængelige sociale tjenester af høj kvalitet er en grundlæggende forudsætning for, at personer med handicap kan deltage aktivt på arbejdsmarkedet. Personer med handicap bør tilbydes individualiserede tjenester til fremme af social inklusion, f.eks. rådgivning, mentorordninger, socialt arbejde og støtte, for at komme ud af deres ugunstige sociale situation, øge deres beskæftigelsesmuligheder og finde beskæftigelse. Desuden bør individualiserede foranstaltninger og støttetjenester såsom personlig bistand, transport og tolkning være tilgængelige, når det er nødvendigt for at sikre lige adgang til beskæftigelse. Arbejdsformidlinger bør yde støtte såsom vejledning og rådgivning, jobformidling, ergoterapeutisk udredning, omskoling og karrierevejledning samt samarbejde med arbejdsgivere og skoler, navnlig lokale arbejdsgivere og skoler, der tilbyder uddannelse til personer med handicap. Det er nødvendigt systematisk at støtte udviklingen af sociale tjenester og integrationstjenester, så de har tilstrækkelig kapacitet og finansiering.
14. For at forbedre arbejdsmarkedsresultaterne for personer med handicap er det nødvendigt at fremme synergier og samarbejde mellem alle relevante tjenester, udbydere og aktører, herunder sundheds- og revalideringstjenester, sociale tjenester, arbejdsformidlinger, arbejdsgivere, arbejdsmarkedets parter, NGO'er, handicaporganisationer, patientorganisationer, skoler og kommuner. Interessentdeltagelse på regionalt og lokalt plan er også særligt vigtig.
15. Den sociale økonomi er et supplement til medlemsstaternes indsats for at levere sociale tjenester af høj kvalitet og spiller som sådan en afgørende rolle i at fremme den sociale deltagelse og arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer med handicap. Navnlig sociale virksomheder kan fremme aktivt medborgerskab og er et glimrende eksempel på en "økonomi, der tjener alle". De giver mulighed for opkvalificering og hjælper dermed personer med handicap med at gøre sig parate til og deltage på det åbne arbejdsmarked. For at fremme arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer med handicap er det vigtigt at fremme sociale virksomheder og udnytte deres potentiale fuldt ud til at danne overgang fra beskyttet beskæftigelse af høj kvalitet til det åbne arbejdsmarked.

16. Adgangen til det åbne arbejdsmarked for personer med handicap bør fremmes ved hjælp af forskellige værktøjer såsom finansielle bidrag til arbejdsgivere, skattefradrag, ansættelsesincitament og kvoter. Mange medlemsstater har indført et kvotesystem, der forpligter arbejdsgiverne til enten at ansætte en minimumsandel af personer med handicap eller pådrage sig økonomiske omkostninger, f.eks. i form af en bøde. Udfordringen med at sikre kvoteordningens effektivitet ligger i at finde frem til en balance mellem at motivere arbejdsgiverne til at afholde de potentielle ekstraomkostninger ved at ansætte personer med handicap og de økonomiske omkostninger ved ikke at opfylde kvoten. Ansættelse bør også fremmes ved at bekæmpe stereotyper og misforståelser såsom dem, der vedrører administrative omkostninger, fravær og begrænsede præstationer, samt ved at stille oplysninger til rådighed for arbejdsgiverne om tilgængelig støtte, ved at fremme udveksling af god praksis, gennem mangfoldighedspriser osv. Overgangen fra erhvervsinaktivitet til beskæftigelse bør understøttes af inkluderende sociale sikringsordninger og bør ikke føre til en reduktion af invaliditetsydelse, der kompenserer for de ekstra leveomkostninger, der er forbundet med handicap.
17. Metoder som tilpasning af arbejdspladser og arbejdstidstilrettelæggelse, f.eks. gennem deltidsarbejde, er yderst effektive til at inkludere personer med handicap på det åbne arbejdsmarked. Under hele covid-19-pandemien har der været en stigende brug af fleksible arbejdsformer, navnlig telearbejde. Disse metoder og generelt anvendelse af tilgængelige og inklusive IT-løsninger og -værktøjer bør fremmes som et middel til at frigøre potentialet hos personer med handicap og bidrage til at skabe arbejdsvilkår, der er mere befordrende for deltagelse på lige fod for personer med handicap. Arbejdsgivere, navnlig små og mellemstore virksomheder, bør om nødvendigt støttes i deres bestræbelser på at forbedre deres metoder og arbejdstilrettelæggelse. Det er afgørende, at arbejdsgiverne modtager støtte, herunder økonomisk støtte, til at sørge for rimelig tilpasning på arbejdspladsen og i hjemmet i tilfælde af telearbejde og til at skaffe det nødvendige udstyr, f.eks. tilgængelige og inklusive kommunikationsværktøjer, teknologiske løsninger og software. Der bør også sørges for passende sundheds- og sikkerhedsforhold.

18. Det er vigtigt for personer med handicap at have adgang til allroundrevalideringstjenester, der støtter deres arbejdsmarkedsdeltagelse, bidrager til at forebygge psykiske problemer og social udstødelse, støtter erhvervsrettet uddannelse og fremmer udviklingen af færdigheder, herunder IT-færdigheder. For at sikre effektiv og rettidig levering af disse tjenester er det nødvendigt at fremme forbindelser og synergier mellem beskæftigelses-, sundheds-, social- samt arbejds- og aktivitetstjenester, herunder gennem indførelse af individuel sagsbehandling. Der kan tages hensyn til resultaterne af allroundrevalideringen, der medfører forbedret arbejdsevne med det formål at opnå beskæftigelse af høj kvalitet, inden der træffes afgørelse om tildeling af invalidepension/førtidspension.
  
19. Forordningen om Den Europæiske Socialfond Plus (ESF+) har til formål at fremme inklusion i samfundet af personer med handicap på samme grundlag som andre og støtter medlemsstaternes bestræbelser på at gennemføre FN's handicapkonvention. Desuden har ESF+ til formål at fremme beskæftigelse med aktive interventioner, der muliggør inklusion på arbejdsmarkedet, navnlig for unge, for langtidsledige, for ugunstigt stillede grupper og for erhvervsinaktive, samt ved at fremme selvstændig virksomhed og den sociale økonomi. ESF+ bør også bidrage til at fremme tilgængeligheden for personer med handicap for at forbedre inklusion på arbejdsmarkedet og uddannelsesområdet og dermed øge disse personers inklusion i alle livssfærer.

20. Konferencen om integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet, som det tjekkiske formandskab afholdt i Prag den 20.-21. september 2022, hvor Kommissionen lancerede den europæiske beskæftigelsespakke for personer med handicap, bekræftede relevansen af pakkens seks hovedområder. Deltagerne understregede betydningen af at øge antallet af personer med handicap på arbejdsmarkedet. De understregede bl.a. også behovet for at tilbyde erhvervsuddannelsesmuligheder til personer med handicap med fokus på IT-færdigheder, herunder brug af digitale teknologier. I lyset af de drøftelser, der fandt sted på konferencen, er det klart, at mangfoldigheden af behovene hos personer med handicap bør anerkendes, og der bør tages passende hensyn til deres motivation. Foranstaltningerne i pakken er først og fremmest rettet mod arbejdsgiverne. Konferencen bekræftede derfor betydningen af at støtte arbejdsgiverne på det åbne marked i deres bestræbelser på at rekruttere og fastholde personer med handicap. Samtidig skal den rolle, som arbejdsgiverne på det beskyttede arbejdsmarked og de sociale virksomheder spiller med hensyn til at støtte gradvis inklusion og overgang til det åbne arbejdsmarked, anerkendes og fremmes.
21. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Europa-Parlamentet, Rådet, Kommissionen og relevante interessenter på dette område, herunder de dokumenter, der er nævnt i bilaget.

## **OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL I OVERENSSTEMMELSE MED DERES NATIONALE KOMPETENCER OG UNDER HENSYNTAGEN TIL NATIONALE FORHOLD**

22. at gennemføre relevante retningslinjer og tiltag i beskæftigelsespakken for personer med handicap, som Kommissionen har fremlagt i samarbejde med handicapplatformen og arbejdsmarkedets parter, og, hvor det er relevant, støtte gennemførelsen af handlingsplanen for den sociale økonomi, der blev fremlagt den 9. december 2021,
23. at udvikle sagsbehandlingsmetoder for at støtte personer med handicap på vejen mod det åbne arbejdsmarked, herunder tæt samarbejde mellem arbejdsformidlinger, organisationer for personer med handicap, sundhedstjenester, sociale sikringsinstitutioner, sociale tjenester og tjenester for erhvervsmæssig revalidering,
24. at støtte foranstaltninger til at sikre forebyggelse af risici for personer med handicap på arbejdspladsen, navnlig inden for sundhed og sikkerhed og enhver form for forskelsbehandling eller misbrug,
25. at udnytte potentialet i sociale virksomheder, der har ekspertise i integration og kombination af sociale tilgange og iværksættertilgange, til at støtte inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet,
26. at oprette og styrke regionale samarbejdsnetværk, der inddrager alle interessenter og aktører, som spiller en rolle med hensyn til at fremme beskæftigelsen for personer med handicap,
27. at udvikle effektive og virkningsfulde systemer og incitamenter til at tilskynde arbejdsgivere på det åbne arbejdsmarked til at ansætte personer med handicap og dermed mindske lønforskellen mellem personer med handicap og personer uden handicap, samtidig med at arbejdsmarkedets parters autonomi respekteres,

28. at fremme og støtte beskæftigelse af personer med handicap i den offentlige sektor, herunder ved at sikre tilgængelige og inklusive arbejdspladser,
29. at støtte erhvervsrettet uddannelse for personer med handicap under hensyntagen til teknologiske fremskridt i udviklingen af deres IT-færdigheder,
30. at fremme udviklingen af tilgængelighedsfærdigheder hos fagfolk på det digitale område med henblik på at gøre digitale produkter og tjenester tilgængelige for personer med handicap og på den måde opnå mere inklusive arbejdspladser,
31. at overveje regelmæssigt at (re)vurdere resultaterne af allroundrevalideringen af personer med handicap med hensyn til deres arbejdsevne, inden der eventuelt tildeles invalidepension/førtidspension, herunder til dem, som er i arbejde,
32. at lette overgangen for personer med handicap fra social og erhvervmæssig revalidering til arbejdsmarkedet, herunder ved at indføre et system, der opfylder individuelle behov for arbejdsmarkedsdeltagelse og revalidering på arbejdsmarkedet,
33. at fremme anvendelsen af alle tilgængelige værktøjer, navnlig karrierevejledning, vurdering af arbejdskapacitet og uddannelse i tilpasninger i rimeligt omfang, for at identificere de konkrete behov hos personer med handicap med henblik på at lette deres beskæftigelse på det åbne arbejdsmarked,
34. at bestræbe sig på at sikre, at politikkerne for social beskyttelse effektivt bidrager til at lette beskæftigelsen for personer med handicap, herunder gennem kompensation for de ekstra omkostninger, der er forbundet med handicap, selv for dem, der er i beskæftigelse, hvor det er relevant, samtidig med at der sørges for en anstændig levestandard og al nødvendig støtte til dem, der er og fortsat vil være uden for arbejdsmarkedet,

35. at gøre brug af de tilgængelige EU-finansieringsinstrumenter, navnlig ESF+, til at støtte inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet, f.eks. ved at forbedre arbejdsformidlings- og karrierevejledningstjenesternes tilgængelighed og inklusive karakter og fremme integrerede metoder til inklusion på arbejdsmarkedet af personer med handicap,
36. at overveje politikker på alle områder, der er omfattet af strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030, for at støtte gennemførelsen af opfordringerne til medlemsstaterne heri. Disse opfordringer vedrører:
- at fastsætte mål senest i 2024 for at øge beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap og mindske forskellene i beskæftigelsesfrekvensen mellem personer med og uden handicap og bidrage til at nå EU's overordnede beskæftigelsesmål for 2030, der er fremsat i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder
  - at styrke arbejdsformidlingernes kapacitet for personer med handicap og styrke samarbejdet med arbejdsmarkedets parter og organisationer for personer med handicap med henblik herpå
  - at fremme selvstændig erhvervsvirksomhed og iværksætteri, herunder for personer med intellektuel funktionsnedsættelse og psykosociale handicap, ved at yde bistand i juridiske og forretningsmæssige spørgsmål, bl.a. ved brug af EU-midler
  - at opstille mål for deltagelse af voksne med handicap i læring med henblik på at øge deres deltagelse og sikre, at de nationale færdighedsstrategier tilgodeser de særlige behov hos personer med handicap for at bidrage til at nå målet i dagsordenen for færdigheder og i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder,
37. at hjælpe med at gennemføre og, hvor det er relevant, formidle resultaterne af beskæftigelsespakken for personer med handicap på nationalt plan og blandt alle relevante aktører for at maksimere virkningen af dette initiativ,

## OPFORDERER KOMMISSIONEN TIL

38. at fortsætte med at overvåge situationen for personer med handicap inden for beskæftigelse, uddannelse, fattigdom og social udstødelse, også inden for rammerne af det europæiske semester. Særlig fokus bør være på kvinder med handicap og, i det omfang det er muligt, på personer, der udsættes for flere former for forskelsbehandling,
39. at støtte og overvåge gennemførelsen af initiativerne i beskæftigelsespakken for personer med handicap,
40. at støtte og overvåge gennemførelsen af de relevante foranstaltninger, der er fastsat i handlingsplanen for den sociale økonomi, og som falder ind under dens sagsområde,
41. at støtte og lette gensidig læring og udveksling af god praksis på området inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet,
42. at støtte uddannelse af personer med handicap gennem eksisterende programmer, navnlig inden for digitalisering,
43. at hjælpe med at udbrede de praktiske værktøjer og retningslinjerne i beskæftigelsespakken for personer med handicap,

44. at fortsætte med at støtte handicapplatformens arbejde med henblik på at lette gennemførelsen af strategien for rettigheder for personer med handicap og fremme udvekslinger mellem alle interessenter på europæisk plan,

**OPFORDRER BESKÆFTIGELSESDVALGET (EMCO) OG UDVALGET FOR SOCIAL BESKYTTELSE (SPC) TIL**

45. fortsat at tage hensyn til inklusion af personer med handicap i forbindelse med overvågning af beskæftigelse og social udvikling i EU i samarbejde med Kommissionen.

---

## **Referencer**

1. EU-institutionerne

Den europæiske søjle for sociale rettigheder

[https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_da.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_da.pdf)

Det europæiske topmøde om inklusion 2020: [Erklæring fra EU-medlemsstaternes repræsentanter for interesserne for personer med handicap](#)

Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Opbygning af en økonomi, der tjener alle: en handlingsplan for den sociale økonomi (14890/21 + ADD 1)

2. EU-lovgivning

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester (EUT L 151 af 7.6.2019, s. 70)

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/241 om oprettelse af genopretnings- og resiliensfaciliteten (EUT L 57 af 18.2.2021, s. 17).

3. Rådet for Den Europæiske Union

Rådets afgørelse af 26. november 2009 om Det Europæiske Fællesskabs indgåelse af De Forenede Nationers konvention om handicappedes rettigheder

Rådets konklusioner om strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 (9749/1/21 REV 1)

Rådets konklusioner om styrkelse af anvendelsen af chartret om grundlæggende rettigheder i Den Europæiske Union (6795/21)

Rådets konklusioner om [forbedring af beskæftigelsen for personer i en sårbar situation på arbejdsmarkedet](#) (14646/19)

[Rådets konklusioner om adgangen til sport for personer med handicap](#) (EUT C 192 af 7.6.2019, s. 18)

Rådets konklusioner om velfærdsøkonomi (13432/19)

Rådets konklusioner om støtte til gennemførelsen af den europæiske handicapstrategi 2010-2020 (11843/11)

4. Europa-Kommissionen

Kommissionens meddelelse (KOM(2010) 636 endelig): Den europæiske handicapstrategi 2010-2020

Kommissionens arbejdsdokument (SWD(2020) 291 final): Evalueringsrapport om den europæiske handicapstrategi 2010-2020

Kommissionens meddelelse (COM(2021) 101 final): En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030

Meddelelse fra Kommissionen: Opbygning af en økonomi, der tjener alle: en handlingsplan for den sociale økonomi (2021)

Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Europa-Parlamentet

Europa-Parlamentets beslutning om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv i lyset af FN's handicapkonvention (UNCRPD)

6. De Forenede Nationer

FN's Generalforsamling, konvention om rettigheder for personer med handicap: resolution/vedtaget af Generalforsamlingen, den 24. januar 2007, A/RES/61/106, <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

---