



Bruxelles, 9 decembrie 2022
(OR. en)

15134/22

SOC 646
EMPL 448
ANTIDISCRIM 115

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	14495/22
Subiect:	Proiect de concluzii ale Consiliului privind includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale desfășurate la 8 decembrie 2022.

Concluziile Consiliului**privind includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii****RECUNOSCÂND CĂ**

1. Uniunea Europeană se întemeiază pe valorile demnității umane, libertății și respectării drepturilor omului și se angajează să combată discriminarea, inclusiv pe motive de handicap, astfel cum se prevede în Tratatul privind Uniunea Europeană, Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și în Carta drepturilor fundamentale. De asemenea, UE este hotărâtă să promoveze un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă.
2. Pilonul european al drepturilor sociale (PEDS), proclamat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în 2017, declară că orice persoană are dreptul la egalitatea de șanse (principiul 3), la sprijin activ pentru ocuparea forței de muncă (principiul 4), la un mediu de lucru sănătos, sigur și bine adaptat și la protecția datelor (principiul 10), precum și la acces la servicii esențiale (principiul 20). PEDS mai declară că persoanele cu handicap au dreptul la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor (principiul 17). Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale din 4 martie 2021 stabilește trei noi obiective principale ale UE care trebuie atinse până în 2030, și anume creșterea ocupării forței de muncă, creșterea participării la formare și reducerea numărului de persoane expuse riscului de sărăcie și de excluziune socială. Aceste obiective principale au fost salutate de liderii UE în Declarația de la Porto și cu ocazia reuniunii Consiliului European din iunie 2021. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale recunoaște totodată contribuția persoanelor cu handicap la atingerea obiectivelor pentru 2030, inclusiv prin faptul că propune introducerea în tabloul de bord social a unui indicator principal privind diferențele cauzate de handicap în ocuparea forței de muncă.

3. UE și toate statele sale membre sunt părți la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (UNCRPD). De asemenea, marea majoritate a statelor membre au ratificat protocolul opțional, adoptat la 13 decembrie 2006 de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite. Articolul 27 din UNCRPD consacră dreptul persoanelor cu handicap de a lucra în condiții egale cu celelalte persoane pe o piață a muncii deschisă și incluzivă¹.
4. Directiva 2000/78/CE stabilește un cadru general pentru combaterea discriminării din diferite motive, incluzând handicapul, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament. Garantarea accesului egal la locuri de muncă, asigurarea unui mediu de lucru adecvat și combaterea discriminării pe motive de handicap sunt măsuri esențiale pentru promovarea unei încadrări în muncă incluzive și durabile pentru persoanele cu handicap.
5. Directiva 2019/882, act european privind accesibilitatea adoptat în 2019, impune ca anumite produse și servicii introduse pe piața europeană să fie accesibile, fapt care ajută persoanele cu handicap să aibă o viață independentă și permite ca societatea și piața muncii să fie incluzive.

¹ Interpretarea articolului 27 este explicată în Comentariul general nr. 8 privind dreptul la muncă și la ocuparea forței de muncă, publicat de Comitetul ONU pentru drepturile persoanelor cu handicap la 9 septembrie 2022.

6. Comisia Europeană s-a angajat să creeze o Uniune a egalității, la care contribuie în mod semnificativ Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, adoptată de Comisie la 3 martie 2021. Strategia își propune să îmbunătățească viața persoanelor cu handicap în UE și în lume, sprijinind punerea în aplicare a UNCRPD, precum și a principiilor PEDS. De asemenea, strategia are obiectivul de a promova accesul la locuri de muncă de calitate și durabile și arată că participarea la ocuparea forței de muncă este cea mai bună modalitate de a asigura autonomia economică și incluziunea socială. Ea invită statele membre ca, printre altele, să stabilească, până în 2024, obiective de creștere a ratei de ocupare a persoanelor cu handicap și de reducere a decalajelor dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu handicap și cele fără handicap pentru a contribui la atingerea obiectivului principal pentru anul 2030 privind ocuparea forței de muncă propus în Planul de acțiune privind PEDS.
7. În concluziile sale din iunie 2021, Consiliul a salutat și a aprobat Strategia Comisiei privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 și a invitat statele membre, printre altele, să continue să își dezvolte și actualizeze strategiile și politicile naționale de punere în aplicare a UNCRPD, în concordanță, după caz, cu strategia.
8. Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap, o inițiativă emblematică inclusă în Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, conține un set de măsuri fără caracter legislativ (inclusiv orientări și exemple de acțiuni pozitive), menite să îmbunătățească rezultatele pe piața muncii pentru persoanele cu handicap. Pachetul cuprinde șase domenii de acțiune: consolidarea capacităților serviciilor de ocupare a forței de muncă și de integrare; promovarea perspectivelor de angajare prin acțiuni pozitive și prin combaterea stereotipurilor; asigurarea unui mediu de lucru adecvat; menținerea încadrării în muncă a persoanelor cu handicap; preîntâmpinarea handicapurilor asociate cu boli cronice; asigurarea unor programe de readaptare profesională în caz de boli sau accidente; explorarea lucrului în locuri de muncă de calitate prin intermediul încadrării în muncă protejate și a căilor spre piața deschisă a muncii.

SUBLINIIND CĂ

9. Există un decalaj considerabil între rata de ocupare a persoanelor cu handicap și a celor fără handicap (diferență de 24,2 puncte procentuale, 50,8 % pentru persoanele cu handicap față de 75 % pentru persoanele fără handicap²). Situația este și mai gravă în cazul femeilor cu handicap, dintre care doar 48,3 % au un loc de muncă, comparativ cu 53,9 % dintre bărbații cu handicap³. Rata șomajului în rândul persoanelor cu handicap în UE este de 17,1 %, comparativ cu 10,2 % în rândul persoanelor fără handicap, iar rata de activitate a persoanelor cu handicap este de numai 61,0 %, comparativ cu 82,3 % pentru persoanele fără handicap. Persoanele cu handicap se confruntă cu mai multe dificultăți în găsirea unui loc de muncă și, prin urmare, au un risc mai mare de a deveni șomeri de lungă durată sau persoane inactive. Atunci când sunt angajate, persoanele cu handicap lucrează adeseori în locuri de muncă protejate, mai degrabă decât pe piața deschisă a muncii⁴, sau ocupă locuri de muncă slab calificate, plătite mai puțin (după cum reiese din diferența de remunerare medie anuală de 16 %) și mai puțin sigure, cu acces redus la posibilități de formare, ceea ce le expune unui risc mai mare de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă. În plus, criza COVID-19 a afectat în mod disproporționat persoanele cu handicap, împiedicând în multe cazuri participarea acestora pe piața muncii, de exemplu din cauza accesului insuficient la soluțiile de telemuncă.
10. Pentru a asigura o piață a muncii funcțională și incluzivă, este esențial să se promoveze angajarea persoanelor cu handicap în locuri de muncă de calitate. În contextul actual al declinului demografic, precum și al deficitului de forță de muncă și de competențe, valorificarea potențialului persoanelor cu handicap este deopotrivă o modalitate de a atinge o rată globală mai ridicată de ocupare a forței de muncă, în concordanță cu obiectivul de ocupare a forței de muncă stabilit în Planul de acțiune privind PEDS. Acest lucru este relevant și în contextul tranziției verzi și al celei digitale, care oferă noi ocazii de angajare pentru persoanele cu handicap.

² Sursa datelor: Eurostat. Comisia Europeană (2021): [European Comparative data on Europe 2020](#) (Date europene comparative privind Europa 2020)

³ Sursa datelor: *2021 Gender Equality Index* (Indicele egalității de gen 2021), [Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați \(europa.eu\)](#).

⁴ Comisia Europeană și Grupul la nivel înalt privind handicapul (2016): Al optulea Raport al Grupului la nivel înalt al UE privind handicapul cu privire la punerea în aplicare a Convenției Organizației Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap.

11. Pentru acestea este deosebit de importantă participarea pe piața muncii și obținerea de locuri de muncă de calitate, ca factori pentru incluziunea socială și independența financiară. Cu toate acestea, persoanele cu handicap, și mai ales femeile, se confruntă încă cu o varietate de obstacole care le împiedică să aibă acces la piața deschisă a muncii și să păstreze locuri de muncă formale. Aceste obstacole sunt prezente atât de partea cererii (discriminare, stigmatizare, idei greșite despre costurile pe care le implică un mediu de lucru adaptat și amenajările corespunzătoare, percepții eronate despre productivitate, lipsa de informații sau de conștientizare cu privire la sprijinul disponibil etc.), cât și a ofertei (nivelul de studii și de competențe, nevoia de sprijin personalizat, inclusiv pentru căutarea unui loc de muncă, teama de stigmatizare etc.). În plus, obstacolele țin și de factori contextuali și instituționali (abilitism, piedici în calea accesului în condiții de egalitate cu ceilalți, inclusiv la servicii esențiale precum transportul, dar și la mediul construit și la cel digital, faptul că lucrătorii cu handicap nu au posibilitatea de a-și menține prestația de invaliditate atunci când ocupă un loc de muncă).
12. Persoanele cu handicap formează un grup foarte divers și eterogen. Ele se confruntă uneori cu forme multiple de discriminare, unele având nevoi complexe, care necesită o abordare personalizată și un sprijin adaptat situațiilor personale specifice. Pentru a le găsi locuri de muncă potrivite, trebuie evaluate nevoile fiecărei persoane, în funcție de handicap, de sprijinul necesar la locul de muncă, de perspectivele de carieră și de nevoile de susținere pe plan social, printre altele. În acest context, ar trebui să se acorde atenție și persoanelor aflate într-o situație vulnerabilă, ținând seama de perspectiva egalității de gen și de dimensiunea intersecțională. Educația incluzivă și serviciile sociale adecvate, serviciile eficiente de ocupare a forței de muncă, inclusiv acțiunile pozitive, amenajările corespunzătoare la locul de muncă, readaptare profesională și locurile de muncă protejate sunt factori importanți în asigurarea faptului că persoanele cu handicap pot accede și participa la piața deschisă a forței de muncă.

13. Serviciile sociale ar trebui utilizate ca instrument de incluziune activă, întrucât accesul adecvat la servicii sociale incluzive de calitate și accesibile este o condiție prealabilă de bază pentru a le da persoanelor cu handicap ocazia să participe activ pe piața muncii. Persoanelor cu handicap ar trebui să li se ofere servicii personalizate de incluziune socială, de exemplu consiliere, mentorat, asistență socială și sprijin, astfel încât acestea să-și depășească situația socială potrivnică, să-și sporească capacitatea de inserție profesională și să găsească un loc de muncă. În plus, măsurile și serviciile de sprijin personalizate, precum asistența personală, transportul și serviciile de interpretare ar trebui să fie disponibile atunci când este necesar, pentru a asigura accesul egal la locuri de muncă. Serviciile de ocupare a forței de muncă ar trebui să ofere sprijin, de exemplu orientare și consiliere, mediere pentru angajare, diagnostic ergoterapeutic, recalificare și orientare profesională, precum și cooperare cu angajatorii și cu școlile, în special cu angajatorii locali și cu școlile care oferă educație persoanelor cu handicap. Este necesar să se sprijine în mod sistematic dezvoltarea serviciilor sociale și de integrare, astfel încât acestea să dispună de o capacitate și de o finanțare adecvate.
14. Pentru a îmbunătăți rezultatele pe piața muncii ale persoanelor cu handicap, trebuie să se promoveze sinergiile și cooperarea între toate serviciile și toți furnizorii și participanții relevanți, inclusiv serviciile de sănătate și de readaptare, serviciile sociale, serviciile de ocupare a forței de muncă, angajatorii, partenerii sociali, ONG-urile, organizațiile persoanelor cu handicap, organizațiile pacienților, școlile și municipalitățile. Participarea părților interesate la nivel regional și local este, la rândul său, deosebit de importantă.
15. Economia socială completează măsurile luate de statele membre în ceea ce privește furnizarea de servicii sociale de calitate și joacă astfel un rol vital în facilitarea participării sociale și pe piața muncii a persoanelor cu handicap. Întreprinderile sociale, îndeosebi, pot promova cetățenia activă și reprezintă un exemplu excelent de „economie în serviciul cetățenilor”. Acestea oferă ocazii de perfecționare, ajutând astfel persoanele cu handicap să se pregătească pentru piața deschisă a muncii și să participe la aceasta. Pentru a promova participarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, este important să se promoveze întreprinderile sociale și să se valorifice pe deplin potențialul acestora de a acționa ca punți de legătură între locurile de muncă protejate de calitate și piața deschisă a muncii.

16. Accesul persoanelor cu handicap la piața deschisă a forței de muncă ar trebui promovat prin diverse instrumente, cum ar fi contribuțiile financiare pentru angajatori, deducerile fiscale, stimulentele pentru angajare și introducerea de cote. Mai multe state membre au instituit un sistem de cote care obligă angajatorii fie să angajeze o proporție minimă de persoane cu handicap, fie să suporte un cost financiar, de exemplu sub formă de sancțiuni. Pentru a se asigura eficacitatea sistemului de cote, trebuie găsit echilibrul delicat între motivarea angajatorilor să suporte costurile suplimentare pe care le-ar presupune angajarea de persoane cu handicap și costul financiar generat de neatingerea cotei. Angajarea ar trebui promovată și prin combaterea stereotipurilor și a ideilor greșite, cum ar fi cele privind costurile administrative, absențele și randamentul limitat, precum și prin informarea angajatorilor în legătură cu sprijinul disponibil, prin promovarea schimbului de bune practici, prin acordarea de premii pentru diversitate etc. Tranziția de la inactivitatea economică la ocuparea unui loc de muncă ar trebui susținută prin sisteme incluzive de securitate socială. Ea nu ar trebui să conducă la reducerea indemnizațiilor de invaliditate, care compensează costurile suplimentare ale vieții generate de handicap.
17. Practici precum adaptarea locurilor de muncă și organizarea timpului de lucru, de exemplu prin munca cu fracțiune de normă, sunt extrem de eficiente pentru includerea persoanelor cu handicap pe piața deschisă a muncii. Cât a durat pandemia de COVID-19 s-a recurs în mare măsură la formele flexibile de muncă, în special la telemuncă. Aceste practici și, în general, utilizarea unor soluții și instrumente informatice accesibile și incluzive ar trebui promovate ca modalitate de eliberare a potențialului persoanelor cu handicap și de aport la crearea unor condiții de muncă mai prielnice pentru participarea egală a persoanelor cu handicap. Angajatorii, în special întreprinderile mici și mijlocii, ar trebui sprijiniți, atunci când este necesar, în eforturile lor de a-și îmbunătăți practicile și organizarea muncii. Este esențial ca angajatorii să primească sprijin, inclusiv financiar, pentru a oferi un mediu de lucru adaptat, chiar și la domiciliu în cazul telemuncii, precum și pentru achiziționarea echipamentului necesar, cum ar fi instrumente de comunicare accesibile și incluzive, soluții tehnologice și software. De asemenea, ar trebui asigurate condiții adecvate de sănătate și siguranță.

18. Este important ca persoanele cu handicap să aibă acces la servicii de readaptare cuprinzătoare care să le susțină participarea pe piața muncii, să contribuie la preîntâmpinarea problemelor psihologice și a excluziunii sociale, să sprijine educația și formarea profesională și să promoveze dezvoltarea competențelor, inclusiv a celor informatice. Pentru ca aceste servicii să fie oferite în mod eficient și în timp util, este necesar să se promoveze legăturile și sinergiile dintre serviciile de ocupare a forței de muncă, serviciile de sănătate și serviciile de readaptare socială și profesională, nu în ultimul rând prin introducerea gestionării fiecărui caz în parte. Ar putea să se țină seama de rezultatele readaptării globale, care duc la îmbunătățirea capacității de muncă cu scopul obținerii unui loc de muncă de calitate, înainte de a se lua decizii privitoare la acordarea unei pensii de invaliditate.
19. Regulamentul privind Fondul social european Plus (FSE +) își propune să promoveze includerea în societate a persoanelor cu handicap în condiții de egalitate cu ceilalți și sprijină eforturile statelor membre de a pune în aplicare UNCRPD. În plus, FSE + urmărește să stimuleze ocuparea forței de muncă prin intervenții active menite să faciliteze includerea pe piața muncii, îndeosebi a tinerilor, a șomerilor de lungă durată, a grupurilor defavorizate și a persoanelor inactive, precum și prin promovarea activităților independente și a economiei sociale. De asemenea, FSE+ ar trebui să contribuie la asigurarea accesibilității pentru persoanele cu handicap, cu scopul de a îmbunătăți includerea pe piața muncii și în sistemul de educație și formare, sporind astfel includerea acestor persoane în toate sferele vieții.

20. Conferința privind integrarea persoanelor cu handicap pe piața muncii, organizată de președinția cehă la Praga în perioada 20-21 septembrie 2022, cu ocazia căreia Comisia a lansat pachetul european privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap, a confirmat pertinenta celor șase domenii principale incluse în pachet. Participanții au subliniat că este important să crească numărul persoanelor cu handicap prezente pe piața muncii. Ei au mai subliniat, printre altele, necesitatea de a oferi ocazii de formare profesională pentru persoanele cu handicap, cu accent pe competențele informatice, inclusiv pe utilizarea tehnologiilor digitale. Din discuțiile purtate în cadrul conferinței a reieșit în mod clar că ar trebui recunoscută diversitatea nevoilor persoanelor cu handicap și că motivația acestora ar trebui tratată în mod adecvat. Măsurile prevăzute în pachet vizează în primul și primul rând angajatorii. Așadar, conferința a confirmat importanța de a-i sprijini pe angajatorii de pe piața deschisă în eforturile lor de a recruta și de a menține în locurile de muncă persoanele cu handicap. În același timp, trebuie recunoscut și promovat rolul angajatorilor de pe piața protejată a muncii, precum și al întreprinderilor sociale în sprijinirea includerii progresive și a tranziției către piața deschisă a muncii.
21. Prezentele concluzii se bazează pe lucrări anterioare și pe angajamentele politice exprimate de Parlamentul European, de Consiliu, de Comisie și de părți interesate relevante în acest domeniu, inclusiv pe documentele enumerate în anexă.

**CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ STATELE MEMBRE CA, ÎN
CONFORMITATE CU COMPETENȚELE NAȚIONALE ȘI ȚINÂND SEAMA DE
CIRCUMSTANȚELE NAȚIONALE:**

22. Să pună în aplicare orientările și acțiunile relevante incluse în pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap, prezentat de Comisie în colaborare cu Platforma pentru persoanele cu handicap și cu partenerii sociali, și să sprijine, după caz, punerea în aplicare a Planului de acțiune pentru economia socială, prezentat pe 9 decembrie 2021.
23. Să elaboreze metode de gestionare a cazurilor pentru a sprijini persoanele cu handicap pe drumul către piața deschisă a muncii, care să cuprindă o cooperare strânsă între serviciile de ocupare a forței de muncă, organizațiile persoanelor cu handicap, serviciile de sănătate, instituțiile de securitate socială, serviciile sociale și serviciile de readaptare profesională.
24. Să susțină măsurile menite să asigure că persoanele cu handicap nu sunt expuse riscurilor la locul de muncă, mai ales în privința sănătății și a siguranței, și niciunei forme de discriminare sau de abuz.
25. Să utilizeze potențialul întreprinderilor sociale care au expertiză în ce privește integrarea și combinarea abordărilor sociale și antreprenoriale, pentru a sprijini includerea pe piața muncii a persoanelor cu handicap.
26. Să creeze și să consolideze rețele de cooperare regională care să implice toate părțile interesate și toate entitățile cu rol în promovarea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap.
27. Să dezvolte sisteme și stimulente eficiente și eficace pentru a încuraja angajatorii de pe piața deschisă a muncii să angajeze persoane cu handicap, reducând astfel diferența de remunerare dintre persoanele cu handicap și persoanele fără handicap și respectând totodată autonomia partenerilor sociali.

28. Să promoveze și să sprijine încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap în sectorul public, inclusiv prin asigurarea unor locuri de muncă accesibile și incluzive.
29. Să sprijine educația și formarea profesională a persoanelor cu handicap, ținând seama de progresul tehnologic în dezvoltarea competențelor lor informatice.
30. Să promoveze dezvoltarea competențelor în materie de accesibilitate ale profesioniștilor din domeniul digital pentru ca aceștia să realizeze produse și servicii digitale accesibile pentru persoanele cu handicap, fapt ce va conduce la medii de lucru mai incluzive.
31. Să aibă în vedere periodic (re)evaluarea rezultatelor readaptării cuprinzătoare a persoanelor cu handicap din punctul de vedere al capacității lor de muncă înainte de a acorda indemnizații de invaliditate, inclusiv celor care ocupă un loc de muncă.
32. Să înlesnească tranziția persoanelor cu handicap de la readaptarea socială și profesională la piața muncii, nu în ultimul rând prin instituirea unui sistem care să răspundă nevoilor fiecăreia dintre acestea pentru participarea pe piața muncii și pentru readaptare la muncă.
33. Să promoveze utilizarea tuturor instrumentelor disponibile, în special orientarea profesională, evaluarea capacității de muncă și formarea privind amenajările corespunzătoare, pentru a identifica nevoile concrete ale persoanelor cu handicap cu scopul de a facilita angajarea acestora pe piața deschisă a muncii.
34. Să depună eforturi pentru ca politicile de protecție socială să contribuie în mod eficace la facilitarea încadrării în muncă a persoanelor cu handicap, inclusiv, după caz, prin compensarea costurilor suplimentare aferente handicapului, chiar și pentru persoanele care ocupă un loc de muncă, oferind totodată un nivel de trai decent și tot sprijinul necesar celor care se află și vor rămâne în afara pieței muncii.

35. Să utilizeze instrumentele de finanțare disponibile ale UE, în special FSE+, pentru a sprijini includerea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, de exemplu prin îmbunătățirea accesibilității și a caracterului incluziv al serviciilor de ocupare a forței de muncă și de orientare profesională și prin promovarea unor parcursuri integrate pentru includerea pe piața muncii a persoanelor cu handicap.
36. Să ia în considerare politici în toate domeniile vizate de Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030, pentru a susține punerea în aplicare a acțiunilor solicitate din partea statelor membre incluse în aceasta. Aceste solicitări se referă la:
- stabilirea, până în 2024, de obiective de creștere a ratei de ocupare a persoanelor cu handicap și de reducere a decalajelor dintre ratele de ocupare a forței de muncă între persoanele cu handicap și cele fără handicap pentru a contribui la atingerea obiectivului principal al UE pentru anul 2030 privind ocuparea forței de muncă propus în Planul de acțiune privind PEDS;
 - consolidarea capacităților serviciilor de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap și intensificarea colaborării cu partenerii sociali și cu organizațiile persoanelor cu handicap în acest scop;
 - facilitarea desfășurării de activități independente și de antreprenoriat, inclusiv de către persoanele cu handicap intelectual și psihosocial, prin acordarea de sprijin în chestiuni juridice și de afaceri, cu ajutorul fondurilor UE, printre altele;
 - stabilirea de obiective pentru participarea adulților cu handicap la procesul de învățare în vederea creșterii participării acestora și asigurarea că strategiile naționale în materie de competențe acoperă nevoile specifice ale persoanelor cu handicap, pentru a contribui la atingerea obiectivului stabilit în Agenda pentru competențe și în Planul de acțiune privind PEDS;
37. contribuirea la punerea în aplicare și la diseminarea, după caz, a rezultatelor pachetului privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap la nivel național și la nivelul tuturor actorilor relevanți, pentru a maximiza efectul inițiativei respective.

INVITĂ COMISIA

38. Să monitorizeze în continuare situația persoanelor cu handicap în domeniile ocupării forței de muncă, educației și formării, sărăciei și excluziunii sociale, inclusiv în contextul semestrului european. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită femeilor cu handicap și, în măsura posibilului, persoanelor care se confruntă cu forme multiple de discriminare.
39. Să sprijine și să monitorizeze punerea în aplicare a inițiativelor prevăzute în pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap.
40. Să sprijine și să monitorizeze punerea în aplicare a măsurilor relevante prevăzute în Planul de acțiune pentru economia socială care intră în sfera sa de competență.
41. Să sprijine și să faciliteze învățarea reciprocă și schimbul de bune practici în domeniul includerii persoanelor cu handicap pe piața muncii.
42. Prin programele existente, să sprijine educația și formarea persoanelor cu handicap, mai ales în domeniul digitalizării.
43. Să contribuie la diseminarea instrumentelor practice și a orientărilor din pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanele cu handicap.

44. Să sprijine în continuare activitatea Platformei pentru persoanele cu handicap pentru a facilita punerea în aplicare a Strategiei privind drepturile persoanelor cu handicap și pentru a promova schimburile la nivel european între toate părțile interesate.

**INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ (EMCO) ȘI
COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ (CPS)**

45. Să continue să ia în considerare domeniul incluziunii persoanelor cu handicap atunci când monitorizează ocuparea forței de muncă și dezvoltarea socială în UE, în cooperare cu Comisia.

Documente de referință

1. UE - nivel interinstituțional

Pilonul european al drepturilor sociale, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_ro.pdf

Summitul european privind incluziunea 2020: [Declarația reprezentanților statelor membre ale UE privind interesele persoanelor cu handicap](#).

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială (14890/21 + ADD 1)

2. Legislația UE

Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16-22)

Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor (JO L 151, 7.6.2019, p. 70-115)

Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență (JO L 57, 18.2.2021, p. 17-75)

3. Consiliul Uniunii Europene

Decizia Consiliului din 26 noiembrie 2009 privind încheierea de către Comunitatea Europeană a Convenției Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap

Concluziile Consiliului referitoare la Strategia privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030 (9749/1/21 REV 1)

Concluziile Consiliului privind consolidarea aplicării Cartei drepturilor fundamentale în Uniunea Europeană (documentul 6795/21)

Concluziile Consiliului privind [îmbunătățirea ocupării forței de muncă în rândul persoanelor aflate într-o poziție vulnerabilă pe piața forței de muncă](#) (14646/19)

[Concluziile Consiliului privind accesul la sport al persoanelor cu dizabilități](#) (JO C 192, 7.6.2019, p. 18-22).

Concluziile Consiliului privind economia bunăstării (documentul 13432/19)

Concluziile Consiliului privind sprijinul pentru punerea în aplicare a Strategiei europene 2010-2020 pentru persoanele cu handicap (documentul 11843/11)

4. Comisia Europeană

Comunicarea Comisiei [COM (2010) 636 final]: [Strategia europeană pentru persoanele cu handicap 2010-2020](#).

Documentul Comisiei [SWD(2020) 291 final]: [Evaluarea Strategiei europene 2010-2020 pentru persoanele cu handicap](#).

Comunicarea Comisiei [COM (2021) 101 final]: [O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030](#)].

Comunicarea Comisiei: Construirea unei economii în serviciul cetățenilor: un plan de acțiune pentru economia socială (2021)

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

5. Parlamentul European

Rezoluția PE referitoare la egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă în lumina CRPD

6. Organizația Națiunilor Unite

Adunarea Generală a ONU, Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap: rezoluție/adoptată de Adunarea Generală, 24 ianuarie 2007, A/RES/61/106, disponibilă la adresa: <https://www.refworld.org/docid/45f973632.html>
