

Bruselas, 25 de noviembre de 2024
(OR. en)

15842/24

SOC 844
ANTIDISCRIM 160
EMPL 579
FREMP 431

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte)
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	15547/24
Asunto:	Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo, los ajustes razonables y la readaptación - <i>Aprobación</i>

1. La Presidencia ha preparado un proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo, los ajustes razonables y la readaptación.
2. El Grupo «Cuestiones Sociales» estudió las Conclusiones el 6 de septiembre y el 1 de octubre de 2024.
3. El 22 de noviembre de 2024, el Comité de Representantes Permanentes confirmó el acuerdo alcanzado sobre el proyecto de Conclusiones del Consejo que figura en el anexo del documento 15547/24.
4. El texto que figura en el anexo es idéntico al confirmado por el Comité de Representantes Permanentes (15547/24), con la única diferencia de que no lleva marcas de formato¹.

¹ Los apartados se han reenumerado secuencialmente.

5. Se ruega al Consejo que apruebe el texto del proyecto de Conclusiones del Consejo que figura en el anexo.

**Proyecto de Conclusiones del Consejo
sobre el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad
mediante el empleo, los ajustes razonables y la readaptación**

RECONOCIENDO QUE:

1. La dignidad humana, la igualdad y el respeto de los derechos humanos son valores fundamentales de la Unión Europea, tal como se establece en el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La Unión se ha comprometido a luchar contra la exclusión social y la discriminación, así como a apoyar la inclusión de las personas con discapacidad.
2. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) ha sido celebrada por la Unión y ratificada por todos los Estados miembros. Las Partes en la Convención se han comprometido a adoptar todas las medidas efectivas y necesarias para promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las personas con discapacidad, lo que incluye promover la igualdad y prohibir la discriminación. Esto implica garantizar tanto la accesibilidad como la realización de ajustes razonables en todos los ámbitos de la vida, por ejemplo, la educación y la formación, el empleo, los servicios sociales y de apoyo y la asistencia sanitaria. Las Partes también se han comprometido a establecer servicios y programas integrales de adaptación y readaptación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales, así como servicios y programas que promuevan el derecho en igualdad de condiciones a una vida independiente y en comunidad. Las Partes se han comprometido asimismo a consultar rigurosamente con las personas con discapacidad y a implicarlas de forma activa en los procesos de elaboración y aplicación de la legislación y las políticas que les conciernen a través de sus organizaciones representativas.

3. El pilar europeo de derechos sociales puede servir de guía para una Europa justa, inclusiva y llena de oportunidades. Todos los principios del pilar son pertinentes para las personas con discapacidad, pero en particular el principio 17, que subraya la importancia de su inclusión social.
4. En la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 (en lo sucesivo, la «Estrategia de la UE sobre Discapacidad») se determinan los ámbitos de trabajo que revisten especial importancia para que accedan a sus derechos en igualdad de condiciones con los demás y para luchar contra las desigualdades. La Estrategia de la UE sobre Discapacidad tiene por objeto mejorar la vida de las personas con discapacidad por medio de acciones coordinadas a escalas nacional y de la UE. Subraya la importancia de garantizar una calidad de vida digna y una vida independiente, para lo cual son esenciales —como facilitadores de los derechos, la autonomía y la igualdad— unos servicios sociales, sanitarios y de empleo de alta calidad, una vivienda inclusiva y sin barreras, el aprendizaje permanente y una protección social adecuada, y destaca además la importancia de la accesibilidad. Afirmar que los Estados miembros y todas las instituciones y organismos de la UE deberían tener en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad a la hora de diseñar, aplicar y supervisar las políticas, la legislación y los programas de financiación por medio de acciones específicas e integración. También promueve una perspectiva intersectorial.
5. La Estrategia de la UE sobre Discapacidad reconoce que fomentar el acceso a empleos sostenibles y de calidad es fundamental para la inclusión social de las personas con discapacidad y requiere que los Estados miembros establezcan de aquí a 2024 un objetivo para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad y reducir la brecha entre esa tasa y la tasa de empleo de las personas sin discapacidad. Afrontando estos retos se contribuiría a avanzar hacia el objetivo principal para 2030 y los objetivos nacionales relativos a la tasa de empleo.

6. La Comisión ha presentado, como una de las siete iniciativas emblemáticas de la Estrategia de la UE sobre Discapacidad, el paquete de empleo de las personas con discapacidad, un conjunto de directrices y prácticas que contiene medidas prácticas y ejemplos sobre contratación y retención en el empleo de las personas con discapacidad. El documento «Ajustes razonables en el lugar de trabajo: directrices y buenas prácticas» (en lo sucesivo, «las Directrices») proporciona información, ejemplos prácticos y referencias para ayudar a los empleadores a cumplir el requisito de los ajustes razonables; además, establece las funciones y responsabilidades de los distintos interlocutores, así como las diferentes fases en las que deben realizarse tales ajustes.
7. La obligación de realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad se establece en la Directiva 2000/78/CE, que crea un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
8. La Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social reconoce que las entidades de la economía social pueden crear y mantener puestos de trabajo de calidad y contribuyen a velar por la inclusión social y en el mercado laboral de los grupos desfavorecidos e infrarrepresentados, incluidas las personas con discapacidad, y a garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

9. El Consejo también ha destacado, en sus Conclusiones del Consejo relativas a la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 y en sus Conclusiones del Consejo sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, adoptadas en 2021 y 2022 respectivamente, que las personas con discapacidad siguen enfrentándose a varios obstáculos para acceder al mercado laboral, algunos de los cuales se deben a ideas erróneas sobre el coste de la adaptación de los lugares de trabajo y de la realización de ajustes razonables. También ha subrayado la importancia del acceso a unos servicios integrales de readaptación que apoyen la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por consiguiente, el Consejo ha hecho hincapié en la importancia vital de velar por la realización de ajustes razonables y de ayudar a los empleadores a realizarlos, y ha instado a los Estados miembros a fomentar el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto utilizando todos los instrumentos de que disponen, en particular facilitando la transición del desempleo o la inactividad al mercado laboral abierto mediante una readaptación integral y el disfrute equitativo de los derechos de los empleados, también para las personas con empleo protegido. A tal fin, las Conclusiones también destacaban la necesidad de reconocer y promover el papel de los empleadores en el empleo protegido, así como de las empresas sociales, a la hora de apoyar la inclusión progresiva y la transición al mercado laboral abierto.
10. El Parlamento Europeo ha destacado asimismo que quedan muchos retos por superar para asegurarse de que las personas con discapacidad disfruten de derechos plenos y en igualdad de condiciones, también en el ámbito del empleo y en el de la inclusión social y económica. El Parlamento ha hecho hincapié en que los ajustes razonables son un derecho de las personas con discapacidad y ha considerado que debe promoverse la sensibilización al respecto.

11. En su dictamen, el Comité Económico y Social Europeo (en lo sucesivo, el CESE) reconoce los importantes retos a los que se enfrentan las personas con discapacidad, especialmente las mujeres, en particular en lo que respecta al empleo y a la inclusión social. También afirma que, aunque en los Estados miembros existen de manera generalizada formas alternativas de empleo, las tasas de transición de estas al mercado laboral abierto tienden a ser muy bajas. Por lo tanto, el CESE alienta a una transición hacia un mercado laboral abierto por medio del empoderamiento, la formación y la educación, el emprendimiento y el apoyo en el lugar de trabajo. También anima a que se establezca un fondo común para ajustes razonables financiado por los empleadores y recomienda que se cumplan los convenios internacionales pertinentes, y que ello sea un requisito para los incentivos relativos a las ayudas estatales. Afirma además que la tecnología y la inteligencia artificial son de utilidad para incrementar el empleo entre las personas con discapacidad. El dictamen destaca el hecho de que la aplicación de las Directrices es esencial para crear lugares de trabajo inclusivos y dar a conocer las subvenciones pertinentes.
12. Según las estadísticas de 2023 de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC), un porcentaje elevado de personas mayores de 16 años y de personas en edad de trabajar (20-64 años) declararon tener una discapacidad leve o grave (el 26,8 %² y el 19,4 %³, respectivamente)⁴.

² El 24,3 % en el caso de los hombres y el 29,2 % en el de las mujeres.

³ El 18,1 % en el caso de los hombres y el 20,8 % en el de las mujeres.

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; medición por declaración voluntaria de alguna limitación o seria limitación de la actividad; la encuesta se refiere únicamente a las personas que viven en domicilios particulares y no recopila información sobre las instituciones.

13. En 2023, el 51,7 %⁵ de las personas de la UE mayores de 65 años declararon⁶ tener una discapacidad⁷. En el Informe sobre el Envejecimiento de 2024 se constataba que se prevé que el porcentaje de la población de mayores de 65 años aumente del aproximadamente 20 % de 2019 al 30 % en 2070, aunque también se prevé que el porcentaje de personas mayores de 80 años se incremente hasta el 13 %, lo que supone más del doble de la cifra existente. Este cambio demográfico puede provocar un aumento de la prevalencia de la discapacidad y, por ende, de la necesidad de asistencia y de servicios sociales y de apoyo.
14. Además, según los últimos datos disponibles, solo cerca del 50,9 % de las personas con discapacidad de entre 20 y 64 años tenía empleo en 2021, frente al 74,8 % de las personas sin discapacidad de la misma edad⁸. Según el cuadro de indicadores sociales, la brecha de empleo de las personas con discapacidad en la Unión fue de 21,5 puntos porcentuales⁹ en 2023, lo que muestra una mejora mínima en la última década, frente a los 22,7 puntos porcentuales¹⁰ en 2014. La brecha es mayor en el caso de las personas con alguna discapacidad grave que en el de las personas con una discapacidad moderada (36,5 puntos porcentuales frente a los 13,3 puntos porcentuales en 2023). Del mismo modo, según la encuesta EU-SILC, en 2023 las personas con discapacidad mayores de 16 años corrían un riesgo de pobreza o exclusión social (el 28,8 %¹¹) mayor que el de las personas sin discapacidad (el 18,0 %¹²)¹³. Además, los estudios muestran que los ingresos de las mujeres y los hombres con discapacidad son inferiores a los de las personas sin discapacidad¹⁴.

⁵ El 48,5 % en el caso de los hombres y el 54,2 % en el de las mujeres.

⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁷ El cuestionario de las EU-SILC utilizaba los términos «*self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problems*» (limitaciones de larga duración percibidas por la persona en el contexto de sus actividades habituales debido a problemas de salud).

⁸ La encuesta EU-SILC utilizaba la terminología del indicador de limitación de la actividad global (GALI).

⁹ 23,2 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 19,1 puntos porcentuales en el de las mujeres.

¹⁰ 24,8 puntos porcentuales en el caso de los hombres y 20 puntos porcentuales en el de las mujeres.

¹¹ El 27,5 % en el caso de los hombres y el 29,7 % en el de las mujeres.

¹² El 17 % en el caso de los hombres y el 19 % en el de las mujeres.

¹³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=en

¹⁴ Índice de igualdad de género de 2023 – Instituto Europeo de la Igualdad de Género: [Unión Europea | Discapacidad | Recursos | Desigualdades transversales | 2023 | Índice de igualdad de género | Instituto Europeo de la Igualdad de Género \(europa.eu\)](#)

15. En lo que se refiere a la mano de obra, es decir, las personas empleadas o que buscan empleo, hay menos mujeres con discapacidad que hombres con discapacidad¹⁵. Además, un mayor porcentaje de mujeres con discapacidad trabaja a tiempo parcial¹⁶.
16. En los últimos años no se ha producido un aumento significativo del empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto. El análisis de Eurofound publicado en 2023 señalaba las brechas del mercado laboral y en las tasas de empleo de las personas con discapacidad¹⁷. También constataba que determinados grupos sociales siguen estando infrarrepresentados en el mercado laboral, a pesar de que su inclusión liberaría el potencial de la mano de obra de la UE y aumentaría la cohesión social. Subsananando los obstáculos de esos grupos al empleo se podría contribuir en grado sumo a solventar la escasez de mano de obra y de capacidades, como se señala en el plan de acción de la Comisión sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE, en el que se señala que la falta de puestos de trabajo adaptables y de contratación inclusiva y formación inclusiva constituyen obstáculos a la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

SUBRAYANDO QUE:

17. Resulta esencial reconocer, salvaguardar y promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en consonancia con las obligaciones establecidas en la legislación de la UE aplicable y en los instrumentos internacionales.
18. La diversidad tiene un efecto positivo en el rendimiento y la productividad de los empleados. Las organizaciones con una mano de obra diversa pueden ofrecer variadas soluciones a las tareas y los retos a los que se enfrentan. Los empleados con distintos bagajes contribuyen con sus conocimientos y experiencia profesionales a adaptarse a los cambios en los mercados y a las necesidades de los clientes. Las prácticas adoptadas por los Estados miembros que se recogen en las Directrices también demuestran los efectos positivos de la diversidad entre los empleados.

¹⁵ Dictamen: *Social integration of persons with disabilities – Promoting the social integration of persons with disabilities and persons with changed working capacity* [Integración social de las personas con discapacidad – Promover la integración social de las personas con discapacidad y de las personas con capacidad laboral alterada] (SOC/807)

¹⁶ EIGE, Índice de Igualdad de Género, 2023 – <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

¹⁷ Eurofound, *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* [Cambios en los mercados laborales. Cómo evitar la inadecuación entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición. Documento de referencia], Dublín, 2023.

19. Aunque los conceptos estratégicos y los sistemas de los Estados miembros difieren considerablemente, como se subraya en la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la participación en el empleo es el mejor medio para garantizar la autonomía económica y la inclusión social de las personas con discapacidad. Si bien los esfuerzos encaminados a aumentar el empleo de las personas con discapacidad deben centrarse en el empleo en el mercado laboral abierto, siguen existiendo entornos alternativos fuera del mercado laboral abierto (por ejemplo, talleres protegidos o empleo protegido). Esos entornos alternativos difieren considerablemente entre los Estados miembros, y en la mayoría de ellos la tasa de transición desde esos entornos al mercado laboral abierto es muy baja, a pesar de los esfuerzos realizados por ajustarse a la CDPD.
20. Los Estados miembros disponen de numerosas herramientas para apoyar la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Las políticas en activo sobre el mercado laboral (por ejemplo, el reciclaje profesional, la mejora de las capacidades, los servicios de readaptación y los periodos de prácticas) y otras medidas (como la promoción de la asistencia personal en el trabajo, el empleo con apoyo, los premios al empleo inclusivo, los sistemas de cuotas y las campañas de sensibilización), así como el apoyo al empleo por cuenta propia, las empresas emergentes y la creación de empresas sociales como parte de la economía social, pueden influir positivamente en la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral y en la sociedad y mejorarla, y promover además la igualdad de trato en los mercados laborales.
21. Una condición previa esencial para la igualdad de trato de las personas con discapacidad y su participación en el mercado laboral es la accesibilidad al entorno construido (lo que incluye los lugares de trabajo), al transporte (en particular, el transporte hacia el lugar de empleo), a la información y a la comunicación (incluidas las tecnologías y sistemas), combinada con tecnologías asistenciales. El principio de accesibilidad se establece en la CDPD y se reconoce en diferentes ámbitos del Derecho de la Unión, como la Directiva 2019/882 o la Directiva 2016/2102. La implantación de la accesibilidad y la oferta de formación para mejorar las competencias profesionales están respaldadas por la iniciativa emblemática «AccessibleEU» de la Comisión.
22. La lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo también fomenta la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

23. Las Directrices especifican que, al tratarse de una condición previa a la participación y el acceso a los derechos, la accesibilidad tiene un carácter anticipatorio, mientras los ajustes razonables se introducen *a posteriori*, como una manera de superar los obstáculos persistentes y de responder a las necesidades de cada persona.
24. Garantizar ajustes razonables en todos los ámbitos de la vida es un requisito de la CDPD y un medio importante para garantizar la igualdad de oportunidades y promover el empleo en el mercado laboral abierto. Según la CDPD, la denegación de ajustes razonables constituye una forma de discriminación. No obstante, los ajustes razonables no deben suponer una carga desproporcionada para el empleador. De conformidad con el Derecho de la UE¹⁸, los ajustes razonables son un medio para apoyar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral en condiciones de igualdad con el resto. Esos ajustes implican la adopción de las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo y tomar parte en él, o seguir una formación.
25. La obligación de realizar ajustes razonables solo se contrae cuando estos se han solicitado o cuando se manifiesta su necesidad¹⁹. Esta obligación puede establecerse por medio de varias disposiciones, como señala la Comisión en las Directrices. Aunque en los últimos años se han realizado algunos avances, sigue habiendo importantes escollos a su aplicación en el lugar de trabajo, en particular en relación con los procesos de solicitud o contratación, los períodos de prácticas laborales o los cambios en el entorno laboral. Por lo tanto, es importante dar a conocer a los empleadores las medidas de apoyo financiero y las prestaciones existentes en los Estados miembros.

¹⁸ Artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE.

¹⁹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, observación general n.º 6 (2018), apartado 24, letra b).

26. Las personas con discapacidad siguen afrontando importantes obstáculos para acceder a servicios como la educación, la formación, el asesoramiento y la orientación laborales, la readaptación, la protección social, así como a los servicios y programas de vida independiente y comunitaria, entre otras cosas debido a que la accesibilidad a los servicios y a las medidas de apoyo generales es insuficiente, como lo es la disponibilidad de tecnologías asistenciales. La readaptación integral es un elemento importante del mercado laboral y la inclusión social. En el proceso de readaptación, las instalaciones de readaptación profesional ayudan a las personas con necesidades de apoyo adicionales a superar obstáculos, principalmente los obstáculos para acceder al empleo, conservarlo o reincorporarse a él. Esas instalaciones ayudan a las personas que se reincorporan al trabajo, así como a las personas con discapacidad que aún no se han accedido al mercado laboral.
27. En el proceso de readaptación de las personas con discapacidad es necesario desarrollar un enfoque holístico y centrado en las personas. El proceso de readaptación debe iniciarse lo antes posible, con una evaluación rápida y detallada de las necesidades específicas de la persona afectada en un equipo multidisciplinar en el que esta participe, y debe prestarse durante el tiempo que sea necesario.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS A QUE, DE ACUERDO CON SUS COMPETENCIAS NACIONALES Y TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

28. Adopten medidas, entre ellas fijar unos objetivos nacionales cualitativos o cuantitativos, para aumentar la tasa de empleo de las personas con discapacidad con el fin de reducir la brecha entre su tasa de empleo y la tasa de empleo de las personas sin discapacidad, y contribuir al objetivo conexo que establece la Comisión en la Estrategia de la UE sobre Discapacidad.
29. Promuevan la integración de la discapacidad y un enfoque no discriminatorio en los ámbitos políticos pertinentes, para así tener en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad y desarrollar su potencial tanto en la economía como en la sociedad.
30. Refuercen, cuando sea necesario, la prestación de unos servicios sociales y medidas de apoyo generales de calidad que sean inclusivos, accesibles y asequibles, y garanticen que esos servicios respondan a unos requisitos de calidad basados en los derechos humanos.

31. Promuevan y faciliten el acceso a procesos que apoyen la transición entre la educación y la formación y el mercado laboral abierto, así como entre el empleo protegido y la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, prestando especial atención a la orientación permanente y, cuando sea posible, al apoyo continuado personalizado. Promuevan, a ese respecto, la participación de agentes clave, como los interlocutores sociales o los servicios públicos de empleo. Velen por que los procesos de contratación sean accesibles e inclusivos, y las evaluaciones del rendimiento sean justas e imparciales y estén basadas en las capacidades y logros de cada persona.
32. Refuercen, cuando sea necesario, los marcos nacionales en materia de ajustes razonables y, en caso necesario, los adapten a la CDPD.
33. Promuevan la aplicación de todas las directrices del paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad; ayuden a los empleadores a determinar y evaluar los obstáculos a los ajustes razonables, así como las posibles medidas adecuadas para eliminarlos de manera efectiva.
34. Promuevan medidas de educación y sensibilización, así como programas de diversidad, especialmente entre las pequeñas y medianas empresas, y les informen sobre la financiación y los programas de apoyo disponibles.
35. Promuevan el empleo de las personas con discapacidad en un mercado laboral abierto e inclusivo, fomentando la igualdad de trato, ofreciendo la posibilidad de fórmulas de trabajo flexible (como horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, empleo por proyectos o incluso trabajo compartido) que proporcionen condiciones de trabajo personalizadas y flexibilidad, y dando oportunidades para aprovechar tales fórmulas, con la participación de los interlocutores sociales pero respetando su autonomía.

36. Estudien posibilidades de desarrollar y mejorar los servicios de readaptación integrales para las personas con discapacidad, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:
- a) estos servicios fomentan la participación en la sociedad —y en particular en el empleo— de las personas con discapacidad y tienen en cuenta al mismo tiempo las necesidades de cada caso;
 - b) la cooperación entre los ámbitos de actuación pertinentes, como el de la salud, el social, el de la educación, formación y formación profesional y el del empleo, con el fin de que esos ámbitos se apoyen mutuamente de manera transparente y promuevan la inclusión de las personas con discapacidad teniendo debidamente en cuenta las necesidades específicas de cada una de ellas;
 - c) proporcionar a todas las personas con discapacidad servicios de calidad accesibles y asequibles y tecnologías asistenciales cuando sea necesario;
 - d) determinar y fomentar nuevas capacidades;
 - e) promover la participación activa y efectiva de las partes interesadas, también la de las personas con discapacidad y sus organizaciones representativas, en el diseño y desarrollo de unos servicios de readaptación integrales.
37. Refuercen el papel de la economía social y, en concreto, de las empresas sociales, que contribuyen a la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, en consonancia con la Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social.

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA, DE CONFORMIDAD CON SUS COMPETENCIAS RESPECTIVAS, A QUE:

38. Mejoren, en caso necesario, la recopilación de datos relativos a las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad y el desglose de esos datos, tal como se solicita en la CDPD, en particular los relativos a la readaptación y el empleo en el mercado laboral abierto y a los entornos alternativos.

39. Sigam intercambiando con las organizaciones de la sociedad civil pertinentes, a través de la Plataforma Europea sobre Discapacidad, experiencias y buenas prácticas relativas al apoyo al fomento efectivo del empleo de las personas con discapacidad, la realización de ajustes razonables, el cumplimiento de la legislación en materia de accesibilidad y la readaptación integral de las personas con discapacidad.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

40. Elabore en 2024 un informe en el que se evalúen los avances realizados con respecto a la aplicación de la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como continuación de la cooperación y la estrecha consulta con los Estados miembros a través de la Plataforma Europea sobre Discapacidad, y la actualice si, sobre la base de sus conclusiones, lo considera necesario.
41. En el contexto de la continuidad de la aplicación de la Estrategia:
- a) estudie, además del empleo, maneras de promover la implantación efectiva de ajustes razonables en otros ámbitos de la vida;
 - b) estudie maneras de impulsar la eliminación de los obstáculos al acceso existentes y maneras de mejorar la accesibilidad del lugar de trabajo, el transporte y las tecnologías de la información y la comunicación;
 - c) estudie la posibilidad de poner en marcha medidas destinadas a ayudar a los empleadores a comprender mejor las necesidades de las personas con discapacidad y adaptarse mejor a ellas, con el fin de lograr su participación e inclusión.
42. Realice un seguimiento de la situación laboral de las personas con discapacidad y facilite el aprendizaje mutuo sobre los retos, experiencias y buenas prácticas en los Estados miembros, también en el contexto del Semestre Europeo. Estudie también formas de fomentar mejor el empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto mediante un enfoque intersectorial, en particular en lo que se refiere a las mujeres con discapacidad.

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

43. Promuevan la recopilación de datos comparables sobre las condiciones de vida y de trabajo de las personas con discapacidad, desarrollando al mismo tiempo en mayor medida los indicadores de la UE.
 44. Promuevan el aprendizaje entre iguales y determinen las buenas prácticas realizadas en los Estados miembros con respecto a la discapacidad, en particular en lo referente al empleo, los ajustes razonables y el desarrollo y evaluación de servicios y programas de readaptación integrales, así como a los servicios y programas independientes y comunitarios.
-

Referencias

1. Expedientes interinstitucionales de la UE:

Pilar europeo de derechos sociales

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en?prefLang=es

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) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1)

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)

3. Consejo de la Unión Europea

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 la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral (15134/22)

Conclusiones del Consejo sobre el Informe Especial n.º 20/2023 del Tribunal de Cuentas Europeo «Apoyo a las personas con discapacidad» (16613/23)

Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social (C/2023/1344)

4. Parlamento Europeo

Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre la igualdad de derechos para las personas con discapacidad [2022/2026(INI)]

5. Comisión Europea

Comisión Europea, Comunicación titulada «Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030», COM(2021) 101 final

El paquete de empleo sobre discapacidad pretende mejorar la inserción laboral de las personas con discapacidad

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=es>

«Ajustes razonables en el lugar de trabajo: directrices y buenas prácticas»

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=es&pubId=8612&furtherPubs=yes>

Guidelines for effective vocational rehabilitation schemes covering frequent diseases and types of accident [Directrices para regímenes de readaptación profesional que cubran enfermedades y tipos de accidentes frecuentes

[\]https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=es](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1597&langId=es)

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción» [COM(2024) 131 final].

6. Comité Económico y Social Europeo

Dictamen: *Social integration of persons with disabilities – Promoting the social integration of persons with disabilities and persons with changed working capacity* [Integración social de las personas con discapacidad – Promover la integración social de las personas con discapacidad y de las personas con capacidad laboral alterada] (SOC/807)

7. Naciones Unidas

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Observación general n.º 8 (2022) del Comité de la CDPD de las Naciones Unidas sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo

Observación general n.º 2 (2014) del Comité de la CDPD de las Naciones Unidas sobre la accesibilidad

8. Eurostat

Disability statistics introduced – Eurostat Statistics Explained [Estadísticas sobre discapacidad – Estadísticas de Eurostat]

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics_introduced#Disability_models
