

**Bryssel den 25 november 2024
(OR. en)**

15842/24

**SOC 844
ANTIDISCRIM 160
EMPL 579
FREMP 431**

NOT

från:	Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till:	Rådet
Föreg. dok. nr:	15547/24
Ärende:	Utkast till rådets slutsatser om att främja social inkludering av personer med funktionsnedsättning genom sysselsättning, skälig anpassning och rehabilitering – Godkännande

1. Ordförandeskapet har utarbetat utkast till rådets slutsatser om att främja social inkludering av personer med funktionsnedsättning genom sysselsättning, skälig anpassning och rehabilitering.
2. Slutsatserna behandlades av arbetsgruppen för sociala frågor den 6 september och den 1 oktober 2024.
3. Den 22 november 2024 bekräftade Coreper den överenskommelse som nåtts om utkastet till slutsatser enligt bilagan i dokument 15547/24.
4. Texten i bilagan är identisk med den text som bekräftats av Coreper (dok. 15547/24), och den enda skillnaden är avsaknaden av formateringsmarkeringar¹.

¹ Punkterna har numrerats om i ordningsföljd.

5. Rådet uppmanas nu att godkänna texten till utkastet till slutsatser enligt bilagan.

**Utkast till rådets slutsatser
om att främja social inkludering av personer med funktionsnedsättning
genom sysselsättning, skälig anpassning och rehabilitering**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD KONSTATERAR FÖLJANDE:

1. Människans värdighet, jämlikhet och respekt för de mänskliga rättigheterna är grundläggande värden för Europeiska unionen, enligt fördraget om Europeiska unionen och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Unionen har åtagit sig att bekämpa social utestängning och diskriminering och även att stödja inkludering av personer med funktionsnedsättning.
2. Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning har ingåtts av unionen och ratificerats av alla medlemsstater. Parterna i konventionen har åtagit sig att vidta alla effektiva och nödvändiga åtgärder för att främja, skydda och säkerställa fullständigt och lika åtnjutande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för personer med funktionsnedsättning, inbegripet främjande av jämlikhet och förbud mot diskriminering. Detta inbegriper att säkerställa både tillgänglighet och skälig anpassning på alla områden i livet, inbegripet till exempel utbildning, sysselsättning, sociala tjänster och stödtjänster samt hälso- och sjukvård. Parterna har också åtagit sig att inrätta omfattande tjänster och program för habilitering och rehabilitering, särskilt på områdena hälso- och sjukvård, sysselsättning, utbildning och sociala tjänster samt tjänster och program som främjar lika rätt till självständigt boende och ett liv i samhället. Parterna har också åtagit sig att nära samråda med och aktivt involvera personer med funktionsnedsättning i utarbetandet och genomförandet av lagstiftning och politik som rör dem, genom de organisationer som företräder dem.

3. Den europeiska pelaren för sociala rättigheter kan fungera som vägledning för ett Europa som är rättvist, inkluderande och fullt av möjligheter. Alla principer i pelaren är relevanta för personer med funktionsnedsättning, särskilt pelarens 17:e princip, som understryker vikten av deras sociala inkludering.
4. I strategin för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 (*EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning*) identifieras arbetsområden som är särskilt viktiga för att de ska kunna utöva sina rättigheter på samma villkor som andra och för att bekämpa ojämlikhet. EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning syftar till att förbättra livet för personer med funktionsnedsättning genom samordnade åtgärder på EU-nivå och nationell nivå. I strategin understryks vikten av att säkerställa en anständig livskvalitet och ett självständigt boende, för vilket sociala, hälsorelaterade och sysselsättningsrelaterade tjänster av god kvalitet, tillgängligt och inkluderande boende, livslångt lärande och lämpligt socialt skydd är avgörande, samt vikten av tillgänglighet, som ett sätt att garantera rättigheter, oberoende och jämlikhet. Det anges att medlemsstaterna och alla EU:s institutioner och byråer bör ta hänsyn till behoven hos personer med funktionsnedsättning när de utformar, genomför och övervakar politiska åtgärder, lagstiftning och finansieringsprogram genom målinriktade insatser och anpassningsåtgärder. Ett intersektionellt perspektiv främjas också.
5. I EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning erkänns att främjande av tillgång till högkvalitativa och hållbara arbetstillfällen är avgörande för social inkludering av personer med funktionsnedsättning, och medlemsstaterna uppmanas att senast 2024 fastställa ett mål för att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning och minska klyftan mellan sysselsättningsgraden för personer med och utan funktionsnedsättning. Att ta itu med dessa utmaningar skulle bidra till framsteg mot huvudmålet för sysselsättning 2030 och nationella sysselsättningsmål.

6. Som ett av strategins sju flaggskeppsinitiativ lade kommissionen fram sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning – en uppsättning riktlinjer och metoder med praktiska åtgärder och exempel som rör rekrytering, anställning och bibehållande i sysselsättning av personer med funktionsnedsättning. Dokumentet *Rimlig anpassning på arbetsplatsen – riktlinjer och god praxis* (riktlinjerna) innehåller information, praktiska exempel och hänvisningar för att hjälpa arbetsgivare att uppfylla kravet på rimlig anpassning; vidare anger de olika aktörernas roller och ansvar samt de olika stadier där sådan anpassning bör tillhandahållas.
7. Skyldigheten att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning fastställs i direktiv 2000/78/EG, genom vilket en allmän ram för likabehandling i arbetslivet inrättas.
8. I rådets rekommendation om utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin erkänns att enheter inom den sociala ekonomin kan skapa och bevara arbetstillfällen och därmed bidra till att missgynnade och underrepresenterade grupper, inbegripet personer med funktionsnedsättning, inkluderas i samhället och på arbetsmarknaden samt till att säkerställa att alla får lika möjligheter.

9. Rådet har också i sina slutsatser om EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030, och i sina slutsatser om inkludering av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden, som antogs 2021 respektive 2022, betonat att personer med funktionsnedsättning fortfarande stöter på flera hinder för tillträde till arbetsmarknaden, varav vissa beror på missuppfattningar om kostnaderna för anpassning av arbetsplatsen och tillhandahållande av skälig anpassning. Rådet betonade också vikten av tillgång till tjänster för omfattande rehabilitering för att stödja deltagandet på arbetsmarknaden. Rådet betonade därför den avgörande betydelsen av att säkerställa skälig anpassning och stödja arbetsgivare när det gäller sådan anpassning och uppmanade medlemsstaterna att främja anställning av personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden med hjälp av alla tillgängliga verktyg, bland annat genom att underlätta övergången från arbetslöshet eller inaktivitet till den öppna arbetsmarknaden genom omfattande rehabilitering och åtnjutande av arbetstagares rättigheter på lika villkor, även för dem som har skyddad sysselsättning. I slutsatserna betonades därför också behovet av att erkänna och stödja arbetsgivarnas roll i skyddad sysselsättning samt sociala företag när det gäller att stödja en progressiv inkludering och övergång till den öppna arbetsmarknaden.
10. Europaparlamentet har också lyft fram de många utmaningarna när det gäller att säkerställa att personer med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga och lika rättigheter, inbegripet på områdena för sysselsättning och social och ekonomisk inkludering. Parlamentet betonade att skälig anpassning är en rättighet för personer med funktionsnedsättning och ansåg att ökad medvetenheten om denna fråga bör främjas.

11. I sitt yttrande erkänner Europeiska ekonomiska och sociala kommittén (*kommittén*) de betydande utmaningar som personer med funktionsnedsättning, särskilt kvinnor, står inför, i synnerhet när det gäller sysselsättning och social inkludering. Det anges också att även om alternativa anställningsformer används i stor utsträckning i medlemsstaterna tenderar andelen övergångar från sådana anställningsformer till den öppna arbetsmarknaden att vara mycket låg. Kommittén uppmuntrar därför till en övergång till den öppna arbetsmarknaden genom egenmakt, utbildning, entreprenörskap och stöd på arbetsplatsen. Den uppmuntrar även till inrättandet av en gemensam fond för skälig anpassning finansierad av arbetsgivare och rekommenderar efterlevnad av relevanta internationella konventioner som en förutsättning för incitament med koppling till statligt stöd. Den anger också att teknik och artificiell intelligens kan användas för att öka sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning. I yttrandet betonas att det är avgörande att genomföra riktlinjerna för att skapa inkluderande arbetsplatser och öka medvetenheten om relevanta subventioner.
12. Enligt en undersökning i Europeiska unionens statistik över inkomst- och levnadsvillkor 2023 (EU-Silc) uppgav en stor andel av människor i åldern 16 år eller äldre och personer i arbetsför ålder (20–64 år) att de hade en lätt eller allvarlig funktionsnedsättning (26,8 %² respektive 19,4 %³)⁴.

² 24,3 % för män och 29,2 % för kvinnor.

³ 18,1 % för män och 20,8 % för kvinnor.

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; enligt självskattning om viss eller allvarlig aktivitetsbegränsning; undersökningen avser endast personer som bor i privata hushåll, inte information om institutioner.

13. År 2023 uppgav⁵ 51,7 %⁶ av alla personer i EU som var 65 år eller äldre att de hade en funktionsnedsättning⁷. I 2024 års åldranderapport konstaterades att andelen av befolkningen i åldern 65 år och äldre förväntas öka från omkring 20 % år 2019 till 30 % år 2070, medan andelen personer i åldern 80 år och äldre förväntas öka till 13 %, vilket är mer än en fördubbling av den nuvarande siffran. Denna demografiska förändring kan leda till en ökad förekomst av funktionsnedsättning och därmed till ett behov av hjälp samt sociala tjänster och stödtjänster.
14. Enligt de senaste tillgängliga uppgifterna var dessutom endast omkring 50,9 % av personer i åldern 20–64 år med funktionsnedsättning sysselsatta under 2021, jämfört med 74,8 % av personer i samma ålder utan funktionsnedsättning⁸. Enligt den sociala resultattavlan var sysselsättningsklyftan för personer med funktionsnedsättning i unionen 21,5 procentenheter⁹ 2023, vilket visar på en minimal förbättring under det senaste årtiondet, från 22,7 procentenheter¹⁰ 2014. Klyftan är större för personer med allvarlig funktionsnedsättning än för personer med måttlig funktionsnedsättning (36,5 procentenheter jämfört med 13,3 procentenheter 2023). På liknande vis var personer med funktionsnedsättning i åldern 16 år eller äldre, enligt undersökningen i EU-Silc, under 2023 mer utsatta för risk för fattigdom eller social utestängning (28,8 %¹¹) än personer utan funktionsnedsättning (18,0 %¹²)¹³. Studier visar dessutom att inkomsterna för både kvinnor och män med funktionsnedsättning är lägre än för personer utan funktionsnedsättning¹⁴.

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁶ 48,5 % för män och 54,2 % för kvinnor.

⁷ I frågeformuläret för EU-Silc användes terminologin ”self-perceived long-standing limitations in usual activities due to health problems” (självupplevda långvariga begränsningar i vanliga aktiviteter på grund av hälsoproblem).

⁸ I undersökningen i EU-Silc användes terminologi enligt den globala indikatorn för aktivitetsbegränsningar (GALI).

⁹ 23,2 procentenheter för män och 19,1 procentenheter för kvinnor.

¹⁰ 24,8 procentenheter för män och 20,0 procentenheter för kvinnor.

¹¹ 27,5 % för män och 29,7 % för kvinnor.

¹² 17 % för män och 19 % för kvinnor.

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

¹⁴ Jämställdhetsindex 2023 – Europeiska jämställdhetsinstitutet: [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

15. Färre kvinnor med funktionsnedsättning än män med funktionsnedsättning ingår i arbetskraften, dvs. är antingen anställda eller arbetssökande¹⁵. Dessutom arbetar en större andel kvinnor med funktionsnedsättning deltid¹⁶.
16. Under de senaste åren har det inte skett någon betydande ökning av sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning på den öppna arbetsmarknaden. I Eurofound's analys som offentliggjordes 2023 belystes klyftorna på arbetsmarknaden och sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning¹⁷. Det konstaterades också att vissa sociala grupper fortfarande är underrepresenterade på arbetsmarknaden, även om deras inkludering skulle frigöra potentialen hos EU:s arbetskraft och öka den sociala sammanhållningen. Att övervinna hindren för sysselsättning för dessa grupper skulle i hög grad kunna bidra till att åtgärda bristen på arbetskraft och kompetens, vilket framhölls i kommissionens handlingsplan om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU, där bristen på anpassningsbara arbetstillfällen, inkluderande rekrytering och utbildning identifieras som hinder för personer med funktionsnedsättning att delta på arbetsmarknaden.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD FRAMHÅLLER OCKSÅ FÖLJANDE:

17. Det är viktigt att erkänna, skydda och främja rätten för personer med funktionsnedsättning att arbeta på samma villkor som andra, i linje med de skyldigheter som fastställs i tillämplig EU-lagstiftning och tillämpliga internationella instrument.
18. Mångfald har en positiv inverkan på de anställdas prestation och produktivitet. Organisationer med en diversifierad arbetskraft kan erbjuda en rad olika lösningar på de uppgifter och utmaningar som de står inför. Arbetstagare med olika bakgrund bidrar med sina yrkeskunskaper och erfarenheter till anpassningen till föränderliga marknader och kundbehov. Medlemsstaternas metoder, som samlats i riktlinjerna, visar också de positiva effekterna av mångfalden bland de anställda.

¹⁵ Yttrande: *Social integration av personer med funktionsnedsättning – Att främja social integration av personer med funktionsnedsättning och personer med förändrad arbetsförmåga* (SOC/807)

¹⁶ EIGE, Jämställdhetsindex 2023 – <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

¹⁷ Eurofound (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper*, Eurofound, Dublin.

19. Även om medlemsstaternas politiska koncept och system varierar avsevärt, vilket understryks i EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, är deltagande i arbetslivet det bästa sättet att säkerställa ekonomiskt oberoende för och social inkludering av personer med funktionsnedsättning. Insatserna för att öka sysselsättningen för personer med funktionsnedsättning bör inriktas på sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden, men det finns fortfarande alternativa miljöer utanför den öppna arbetsmarknaden (t.ex. skyddade verkstäder och skyddad sysselsättning). Dessa alternativa miljöer varierar avsevärt mellan medlemsstaterna och andelen övergångar från dessa miljöer till den öppna arbetsmarknaden är mycket låg i de flesta medlemsstater, trots ansträngningar för att följa FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
20. Medlemsstaterna har många verktyg till sitt förfogande för att stödja deltagandet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning. Aktiv arbetsmarknadspolitik (såsom omskolning, kompetensutveckling, rehabiliteringstjänster, praktikplatser) och andra åtgärder (t.ex. främjande av personlig assistans på arbetsplatsen, sysselsättningsstöd, utmärkelser för inkluderande arbetsplatser, kvotsystem, informationskampanjer) samt stöd till egenföretagande, nystartade företag och skapande av sociala företag som en del av den sociala ekonomin kan ha en positiv inverkan på och öka deltagandet av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden och i samhället och främja likabehandling på arbetsmarknaden.
21. Tillgänglighet till den bebyggda miljön (inklusive arbetsplatser), transport (inbegripet till arbetsplatser) och information och kommunikation (inbegripet teknik och system) i kombination med tekniska hjälpmedel är en nödvändig förutsättning för likabehandling av personer med funktionsnedsättning och deras deltagande på arbetsmarknaden. Principen om tillgänglighet fastställs i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och erkänns inom olika områden av EU-lagstiftningen, såsom direktiv (EU) 2016/882 eller direktiv (EU) 2016/2102. Genomförande av tillgänglighet och tillhandahållande av utbildning för att öka yrkeskompetensen stöds av kommissionens flaggskeppsinitiativ *AccessibleEU*.
22. Kampen mot diskriminering på arbetsplatsen främjar också arbetsmarknadsdeltagandet för personer med funktionsnedsättning.

23. I riktlinjerna specificeras att tillgänglighet, som är en förutsättning för deltagande och tillgång till rättigheter, är det första steget, medan skälig anpassning är något som kommer i efterhand, som ett sätt att övervinna kvarstående hinder och bemöta enskilda behov.
24. Att säkerställa skälig anpassning (*reasonable accommodation*) på alla områden i livet är ett krav i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och ett viktigt sätt att säkerställa lika möjligheter och främja sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Enligt ovannämnda konvention utgör underlåtenhet att göra skälig anpassning diskriminering. Skälig anpassning får dock inte innebära en oproportionerlig börda för arbetsgivaren. I enlighet med EU-rätten¹⁸ är rimliga anpassningsåtgärder (*reasonable accommodation*) ett sätt att stödja deltagandet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra. Det innebär att vidta de åtgärder som är nödvändiga i det konkreta fallet för att göra det möjligt för en person med funktionsnedsättning att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, eller att genomgå utbildning.
25. En eventuell skyldighet att göra skälig anpassning uppkommer först efter det att en begäran om sådan anpassning har gjorts eller om behovet framkommer¹⁹. Denna skyldighet kan åläggas genom flera bestämmelser, vilket kommissionen framhåller i riktlinjerna. Även om vissa framsteg har gjorts under de senaste åren finns det fortfarande stora utmaningar när det gäller genomförandet på arbetsplatsen, bland annat när det gäller ansöknings- eller rekryteringsprocessen, arbetsmetoder eller förändringar i arbetsmiljön. Det är därför viktigt att öka medvetenheten bland arbetsgivarna om tillgängligt ekonomiskt stöd och tillgängliga bidrag i medlemsstaterna.

¹⁸ Artikel 5 i rådets direktiv 2000/78/EG.

¹⁹ Kommittén för rättigheter för personer med funktionsnedsättning, *General comment No. 6* (2018), punkt 24 b.

26. Personer med funktionsnedsättning stöter fortfarande på betydande hinder när det gäller tillgång till tjänster såsom utbildning, yrkesrådgivning och yrkesvägledning, rehabilitering, socialt skydd samt tjänster och program för självständigt boende och ett liv i samhället, bland annat på grund av otillräcklig tillgång till allmänna tjänster och stöd samt otillräcklig tillgång till tekniska hjälpmedel. Omfattande rehabilitering är en viktig faktor för inkludering på arbetsmarknaden och social inkludering. I rehabiliteringsprocessen hjälper inrättningar för yrkesinriktad rehabilitering personer med ytterligare stödbehov att övervinna hinder, främst för att få tillträde till, stanna kvar på eller återvända till arbetsmarknaden. Detta hjälper både personer som återvänder till arbetet och personer med funktionsnedsättning som ännu inte har kommit in på arbetsmarknaden.
27. En personcentrerad och holistisk strategi behövs i rehabiliteringsprocessen för personer med funktionsnedsättning. Denna process bör inledas så snart som möjligt, med en snabb och detaljerad bedömning av personens särskilda behov, i en tvärvetenskaplig grupp där den berörda personen deltar, och bör tillhandahållas så länge det är nödvändigt.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT, I ENLIGHET MED SINA NATIONELLA BEFOGENHETER OCH MED BEAKTANDE AV NATIONELLA OMSTÄNDIGHETER OCH ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLLER OCH OBEROENDE, GÖRA FÖLJANDE:

28. Anta åtgärder, inbegripet fastställande av kvalitativa eller kvantitativa nationella mål, för att öka sysselsättningsgraden för personer med funktionsnedsättning i syfte att minska klyftan mellan sysselsättningsgraden för personer med och utan funktionsnedsättning och bidra till målet i kommissionens relaterade uppmaning i EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
29. Främja integreringen av funktionsnedsättning och en icke-diskrimineringsstrategi inom de relevanta politikområdena, för att ta hänsyn till de särskilda behoven hos personer med funktionsnedsättning och förverkliga deras potential i ekonomin och samhället.
30. Vid behov stärka tillhandahållandet av högkvalitativa, inkluderande, tillgängliga och överkomliga allmänna sociala tjänster och stödtjänster och säkerställa att dessa tjänster uppfyller de människorättsbaserade kvalitetskraven.

31. Främja och ge tillgång till processer som stöder övergången mellan utbildning och den öppna arbetsmarknaden och även mellan skyddad sysselsättning och deltagande på den öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, med särskild hänsyn till livslång vägledning och, när så är möjligt, individanpassat kontinuerligt stöd. I detta avseende, främja deltagande av nyckelaktörer, exempelvis arbetsmarknadens parter eller offentliga arbetsförmedlingar. Säkerställa att rekryteringsprocesser är tillgängliga och inkluderande, och att prestationsutvärderingar är rättvisa, opartiska och baserade på individens förmåga och resultat.
32. Vid behov stärka de nationella ramarna för skälig anpassning och om så krävs anpassa dem till FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
33. Främja genomförandet av alla riktlinjer i sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning. Hjälpa arbetsgivarna att identifiera och bedöma hinder för skälig anpassning samt möjliga lämpliga åtgärder för att effektivt undanröja dem.
34. Främja utbildning och informationskampanjer samt mångfaldsprogram, särskilt bland små och medelstora företag, och informera dem om tillgängliga finansierings- och stödprogram.
35. Främja anställning av personer med funktionsnedsättning på en inkluderande öppen arbetsmarknad genom att främja likabehandling och stödja möjligheterna och tillfällena att utnyttja flexibla arbetsformer (såsom flexibla arbetstider, deltidsanställning, distansarbete, projektbaserad anställning eller till och med arbetsdelning) som ger individanpassade arbetsvillkor och flexibilitet, med deltagande av arbetsmarknadens parter, samtidigt som deras oberoende respekteras.

36. Undersöka möjligheterna att utarbeta och förbättra tjänster för omfattande rehabilitering för personer med funktionsnedsättning genom att beakta följande aspekter:
- a) Dessa tjänster stöder deltagande i samhället, särskilt anställning av personer med funktionsnedsättning, samtidigt som hänsyn tas till individuella behov.
 - b) Samarbete mellan relevanta politikområden, såsom hälsa, sociala frågor, utbildning, yrkesutbildning och sysselsättning för att på ett öppet sätt utgå från vad som åstadkommit inom andra områden och stödja en inkludering av personer med funktionsnedsättning, med beaktande av deras särskilda individuella behov.
 - c) Vid behov tillhandahålla tillgängliga och överkomliga tjänster av god kvalitet till alla personer med funktionsnedsättning samt tekniska hjälpmedel.
 - d) Identifiera och främja ny kapacitet.
 - e) Främja ett aktivt och effektivt deltagande av berörda parter, inbegripet personer med funktionsnedsättning och de organisationer som företräder dem, i utformningen och utvecklingen av tjänster för omfattande rehabilitering.
37. Stärka den sociala ekonomins roll och särskilt sociala företag, som bidrar till att personer med funktionsnedsättning inkluderas på arbetsmarknaden, i linje med rådets rekommendation om utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin.

**EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA OCH
EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT I ENLIGHET MED SINA RESPEKTIVE
BEFOGENHETER GÖRA FÖLJANDE:**

38. Vid behov förbättra insamlingen av uppgifter om levnads- och arbetsvillkor för personer med funktionsnedsättning, uppgifter som brutits ned i enlighet med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, inbegripet information om rehabilitering och sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden och även om alternativa miljöer.

39. Fortsätta att utbyta erfarenheter och bästa praxis med relevanta organisationer i det civila samhället genom den europeiska plattformen när det gäller frågor som rör funktionsnedsättning, om stöd till effektivt främjande av anställning av personer med funktionsnedsättning, genomförande av skälig anpassning, efterlevnad av tillgänglighetslagstiftningen och omfattande rehabilitering av personer med funktionsnedsättning.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT GÖRA FÖLJANDE:

40. Under 2024 utarbeta en rapport med en bedömning av framstegen i genomförandet av EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning som en fortsättning på samarbetet och det nära samrådet med medlemsstaterna genom den europeiska plattformen för frågor som rör funktionsnedsättning och, om det anses nödvändigt på grundval av dess resultat, uppdatera den.
41. I samband med det fortsatta genomförandet av strategin:
- a) Utöver sysselsättning, undersöka hur man kan främja att skälig anpassning görs inom andra områden i livet.
 - b) Undersöka hur man kan främja undanröjandet av befintliga hinder för tillgång och förbättra tillgängligheten på arbetsplatsen samt inom transport och informations- och kommunikationsteknik.
 - c) Överväga att inleda åtgärder som syftar till att hjälpa arbetsgivare att bättre förstå och tillgodose behoven hos personer med funktionsnedsättning för att säkerställa deras deltagande och inkludering.
42. Övervaka yrkesställningen för personer med funktionsnedsättning och underlätta ömsesidigt lärande om utmaningar, erfarenheter och god praxis i medlemsstaterna, bland annat inom ramen för den europeiska planeringsterminen. Dessutom undersöka sätt att bättre främja anställning på den öppna arbetsmarknaden av personer med funktionsnedsättning genom en intersektionell strategi, särskilt för kvinnor med funktionsnedsättning.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR SYSSELSÄTTNINGSKOMMITTÉN OCH KOMMITTÉN FÖR SOCIALT SKYDD ATT GÖRA FÖLJANDE:

43. Främja insamling av jämförbara uppgifter om levnads- och arbetsvillkor för personer med funktionsnedsättning och samtidigt vidareutveckla EU-indikatorer.
 44. Främja peer learning och identifiera god praxis i medlemsstaterna när det gäller funktionsnedsättning, bland annat inom sysselsättningsområdet, skälig anpassning samt utarbetande och utvärdering av tjänster för omfattande rehabilitering samt tjänster och program för självständigt boende och ett liv i samhället.
-

Referenser

1. Interinstitutionella EU-referenser

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_en

2. EU-lagstiftning

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16)

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 av den 26 oktober 2016 om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer (EUT L 327, 2.12.2016, s. 1)

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/882 av den 17 april 2019 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster (EUT L 151, 7.6.2019, s. 70)

3. Europeiska unionens råd

Rådets slutsatser om EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 (9749/1/21 REV 1)

Rådets slutsatser om inkludering av personer med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden (15134/22)

Rådets slutsatser om Europeiska revisionsrättens särskilda rapport nr 20/2023 – ”Stöd till personer med funktionsnedsättning” (16613/23)

Rådets rekommendation av den 27 november 2023 om utveckling av ramvillkor för den sociala ekonomin (C/2023/1344)

4. Europaparlamentet

Europaparlamentets resolution av den 13 december 2022 om lika rättigheter för personer med funktionsnedsättning (2022/2026(INI))

5. Europeiska kommissionen

Europeiska kommissionen, meddelande: *En jämlikhetsunion: EU:s strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030*, COM (2021) 101 final

Arbetsmarknadspaket för personer med funktionsnedsättning

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

Rimlig anpassning på arbetsplatsen – Riktlinjer och god praxis

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

Guidelines for effective vocational rehabilitation schemes covering frequent diseases and types of accident

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

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – *Arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: en handlingsplan* (COM/2024/131 final)

6. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Yttrande: *Social integration av personer med funktionsnedsättning – Att främja social integration av personer med funktionsnedsättning och personer med förändrad arbetsförmåga* (SOC/807)

7. Förenta nationerna

Förenta nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning: *General comment No. 8 (2022) on the right of persons with disabilities to work and employment*

FN:s kommitté för rättigheter för personer med funktionsnedsättning: *General Comment No. 2 (2014) on Accessibility*

8. Eurostat

Introduktion om statistik över funktionsnedsättning – förklaring av statistik från Eurostat:

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