

Bruxelles, den 3. december 2024
(OR. en)

16543/24

SOC 894
ANTIDISCRIM 173
EMPL 604
FREMP 453

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	15842/24
Vedr.:	Rådets konklusioner om fremme af social inklusion af personer med handicap gennem beskæftigelse, rimelig tilpasning og rehabilitering

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev godkendt af EPSCO-Rådet på samlingen den 2. december 2024.

**Rådets konklusioner
om fremme af social inklusion af personer med handicap
gennem beskæftigelse, rimelige tilpasning og rehabilitering**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM ANERKENDER FØLGENDE:

1. Menneskelig værdighed, ligestilling og respekt for menneskerettighederne er grundlæggende værdier for Den Europæiske Union som fastsat i traktaten om Den Europæiske Union og Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Unionen er forpligtet til at bekæmpe social udstødelse og forskelsbehandling og ligeledes støtte inklusion af personer med handicap.
2. FN's konvention om rettigheder for personer med handicap (FN's handicapkonvention) er indgået af Unionen og ratificeret af samtlige medlemsstater. Parterne i konventionen har forpligtet sig til at tage alle effektive og nødvendige skridt til at fremme, beskytte og sikre muligheden for, at personer med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre, herunder fremme af lighed og forbud mod forskelsbehandling. Dette omfatter sikring af både tilgængelighed og rimelig tilpasning på alle livsområder, herunder f.eks. uddannelse, beskæftigelse, sociale tilbud og støttetilbud samt sundhedspleje. Parterne har også forpligtet sig til at etablere fyldestgørende habiliterings- og rehabiliteringstilbud og -ordninger, i særdeleshed inden for sundhed, beskæftigelse, uddannelse og det sociale område, samt tjenester og ordninger, der fremmer lige ret til et selvstændigt liv og deltagelse i samfundet. Parterne har også påtaget sig at rådføre sig indgående med og aktivt involvere personer med handicap ved udvikling og gennemførelse af lovgivning og politikker, der vedrører dem, gennem de organisationer, som repræsenterer dem.

3. Den europæiske søjle for sociale rettigheder kan tjene som rettesnor for et Europa, der er retfærdigt, inkluderende og fuldt af muligheder. Alle søjlens principper er relevante for personer med handicap, navnlig søjlens princip 17, som understreger vigtigheden af deres sociale inklusion.
4. Strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 ("EU's handicapstrategi") identificerer arbejdsområder, der har særlig betydning for, at disse personer kan få adgang til deres rettigheder på lige fod med andre, og for, at uligheder kan bekæmpes. EU's handicapstrategi har til formål at forbedre tilværelsen for personer med handicap gennem en koordineret indsats på EU-plan og nationalt plan. Den understreger vigtigheden af at sikre en anstændig livskvalitet og en selvstændig tilværelse, hvor social-, sundheds- og beskæftigelsesindsatser af høj kvalitet, barrierefrie og fleksible boliger, livslang læring og tilstrækkelig social beskyttelse, ligesom vigtigheden af tilgængelighed, er afgørende som katalysatorer for rettigheder, personlig autonomi og lighed. Den anfører, at medlemsstaterne og alle EU's institutioner og agenturer gennem målrettede foranstaltninger og integrering af handicapaspektet bør tilgodese behovene hos personer med handicap, når de udformer, gennemfører og overvåger politikker, lovgivning og finansieringsprogrammer. Den fremmer også et tværsektorielt perspektiv.
5. Det anerkendes i EU's handicapstrategi, at fremme af adgangen til bæredygtige job af høj kvalitet er afgørende for social inklusion af personer med handicap, og medlemsstaterne opfordres til senest i 2024 at fastsætte et mål for at højne beskæftigelsesfrekvensen blandt personer med handicap og mindske forskellene i beskæftigelsesfrekvensen mellem personer med og uden handicap. Hvis disse udfordringer tackles, vil det støtte fremskridtene hen imod de overordnede og nationale mål for beskæftigelsesfrekvensen for 2030.

6. Som et af EU's handicapstrategis syv flagskibsinitiativer fremlagde Kommissionen beskæftigelsespakken for personer med handicap, som er et sæt retningslinjer og praksis, der indeholder praktiske skridt og eksempler vedrørende rekruttering, ansættelse og fastholdelse af personer med handicap i beskæftigelse. "Rimelige tilpasninger på arbejdspladsen – Retningslinjer og god praksis" (i det følgende benævnt: retningslinjerne) indeholder oplysninger, praktiske eksempler og henvisninger til at hjælpe arbejdsgivere med at opfylde kravet om rimelig tilpasning og fastsætter desuden de forskellige aktørers roller og ansvar samt de forskellige faser, hvori sådan tilpasning bør foretages.
7. Forpligtelsen til at foretage rimelig tilpasning til personer med handicap er fastsat i direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
8. I Rådets henstilling om udvikling af socialøkonomiske rammebetingelser anerkendes det, at socialøkonomiske enheder kan skabe og bevare kvalitetsjob og dermed bidrage til social og arbejdsmarkedsmæssig inklusion af dårligt stillede og underrepræsenterede grupper, herunder personer med handicap, og til at sikre lige muligheder for alle.

9. Rådet har også i sine konklusioner om strategien for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 og i sine konklusioner om inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet, der blev vedtaget i henholdsvis 2021 og 2022, understreget, at personer med handicap stadig står over for flere hindringer med hensyn til at få adgang til arbejdsmarkedet, hvoraf nogle skyldes misforståelser med hensyn til omkostningerne ved tilpasning af arbejdspladsen og rimelig tilpasning. Det understregede også vigtigheden af adgang til fyldestgørende rehabiliteringstjenester med henblik på at støtte arbejdsmarkedsdeltagelsen. Rådet understregede derfor, at det er af afgørende betydning at sikre rimelig tilpasning og støtte arbejdsgiverne i at sørge for en sådan tilpasning, og det opfordrede medlemsstaterne til at fremme beskæftigelsen af personer med handicap på det åbne arbejdsmarked ved hjælp af alle tilgængelige værktøjer, herunder ved at lette overgangen fra arbejdsløshed eller inaktivitet til det åbne arbejdsmarked gennem fyldestgørende revalidering og lige udøvelse af arbejdstagerrettigheder, herunder for personer i beskyttet beskæftigelse. Med henblik herpå fremhævede konklusionerne også behovet for at anerkende og fremme den rolle, som arbejdsgiverne inden for beskyttet beskæftigelse og de sociale virksomheder spiller med hensyn til at støtte gradvis inklusion og overgangen til det åbne arbejdsmarked.
10. Europa-Parlamentet har også fremhævet de mange udfordringer med hensyn til at sikre, at personer med handicap nyder fulde og lige rettigheder, herunder inden for beskæftigelse og social og økonomisk inklusion. Parlamentet understregede, at rimelig tilpasning er en ret for personer med handicap, og mente, at bevidstgørelsen om dette spørgsmål bør fremmes.

11. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (i det følgende benævnt: EØSU) anerkender de betydelige udfordringer, som personer med handicap, især kvinder, står over for, navnlig med hensyn til beskæftigelse og social inklusion. Det anfører også, at selv om alternative former for beskæftigelse i vid udstrækning anvendes i medlemsstaterne, er antallet af personer, der overgår fra sådanne former for beskæftigelse til det åbne arbejdsmarked, generelt meget lavt. EØSU tilskynder derfor til overgang til det åbne arbejdsmarked gennem styrkelse af folks handlekraft, uddannelse, selvstændig virksomhed og støtte på arbejdspladsen. Det tilskynder også til, at der oprettes en fælles fond til rimelig tilpasning, der finansieres af arbejdsgivere, og anbefaler, at statsstøtteincitamenten skal være betinget af overholdelse af relevante internationale konventioner. Det anfører også, at teknologi og kunstig intelligens er nyttigt til at øge beskæftigelsen af personer med handicap. Det fremhæves i udtalelsen, at gennemførelsen af retningslinjerne er afgørende, for at der kan skabes inkluderende arbejdspladser og gøres opmærksom på relevante subsidier.
12. Ifølge undersøgelsen om EU-statistik over indkomstforhold og levevilkår 2023 (EU-SILC) oplyste en stor del af personer på 16 år og derover og personer i den arbejdsdygtige alder (20-64 år), at de havde et mindre eller et alvorligt handicap (henholdsvis 26,8 %¹ og 19,4 %²)³.

¹ 24,3 % for mænd og 29,2 % for kvinder.

² 18,1 % for mænd og 20,8 % for kvinder.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; målt ved egenerklæring af moderate eller alvorlige aktivitetsbegrænsninger; undersøgelsen omhandler kun personer, som bor i private husstande, og omfatter ikke oplysninger om institutioner.

13. I 2023 oplyste⁴ 51,7 %⁵ af alle personer i EU på 65 år eller derover, at de havde et handicap⁶. I rapporten om aldring 2024 blev det konstateret, at andelen af befolkningen på 65 år og derover ventes at stige fra ca. 20 % i 2019 til 30 % i 2070, mens andelen af personer på 80 år og derover ventes at stige til 13 %, hvilket er mere end en fordobling af det aktuelle tal. Denne demografiske ændring kan føre til en stigning i andelen af personer med handicap og dermed i behovet for bistand samt sociale tjenester og støttetjenester.
14. På grundlag af de seneste tilgængelige data var desuden kun ca. 50,9 % af 20-64-årige personer med handicap i beskæftigelse i 2021 i forhold til 74,8 % af personer i samme aldersgruppe uden handicap⁷. Ifølge den sociale resultattavle var forskellen i beskæftigelse for personer med handicap i Unionen på 21,5 procentpoint⁸ i 2023, hvilket er en minimal forbedring i det seneste årti fra 22,7 procentpoint⁹ i 2014. Forskellen er større for personer med alvorlige handicap end for personer med moderat handicap (36,5 procentpoint mod 13,3 procentpoint i 2023). Tilsvarende var personer med handicap på 16 år eller derover ifølge EU-SILC-undersøgelsen mere udsat for risiko for fattigdom eller social udstødelse (28,8 %¹⁰) end personer uden handicap (18,0 %¹¹) i 2023¹². Desuden viser undersøgelser, at indkomsterne for både kvinder og mænd med handicap er lavere end for personer uden handicap¹³.

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en

⁵ 48,5 % for mænd og 54,2 % for kvinder.

⁶ EU-SILC-spørgeskemaet anvendte terminologien "selvopfattede langvarige begrænsninger i sædvanlige aktiviteter som følge af helbredsproblemer".

⁷ EU-SILC-undersøgelsen anvendte terminologien i Global Activity Limitation Instrument (GALI).

⁸ 23,2 procentpoint for mænd og 19,1 procentpoint for kvinder.

⁹ 24,8 procentpoint for mænd og 20,0 procentpoint for kvinder.

¹⁰ 27,5 % for mænd og 29,7 % for kvinder.

¹¹ 17 % for mænd og 19 % for kvinder.

¹² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dpe010/default/table?lang=en

¹³ Ligestillingsindeks 2023 – Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder: [Den Europæiske Union | Handicap | Penge | Tværgående uligheder | 2023 | Ligestillingsindeks | Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder \(europa.eu\)](#).

15. Færre kvinder med handicap end mænd med handicap indgår i arbejdsstyrken, dvs. enten beskæftigede eller jobsøgende¹⁴. Desuden arbejder en højere andel af kvinder med handicap på deltid¹⁵.
16. I de senere år har der ikke været nogen væsentlig stigning i beskæftigelsen af personer med handicap på det åbne arbejdsmarked. Eurofound's analyse, der blev offentliggjort i 2023, fremhævede arbejdsmarkedsforskellene og beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap¹⁶. Den konstaterede også, at visse sociale grupper fortsat er underrepræsenterede på arbejdsmarkedet, selv om deres inklusion vil frigøre potentialet i EU's arbejdsstyrke og forbedre den sociale samhørighed. Hvis hindringerne for beskæftigelse af disse grupper overvindes, kan det være et væsentligt bidrag til, at manglen på arbejdskraft og færdigheder afhjælpes, som det fremhæves i Kommissionens handlingsplan om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU, der betegner manglen på fleksible job, inkluderende rekruttering og inkluderende uddannelse, som hindringer for deltagelse på arbejdsmarkedet for personer med handicap.

SOM UNDERSTREGER FØLGENDE:

17. Det er afgørende at anerkende, beskytte og fremme retten for handicappede personer til at arbejde på lige fod med andre i overensstemmelse med de forpligtelser, der er fastsat i gældende EU-lovgivning og internationale instrumenter.
18. Mangfoldighed har en positiv indvirkning på medarbejderpræstation og -produktivitet. Organisationer med en mangfoldig arbejdsstyrke kan tilbyde en række forskellige løsninger på de opgaver og udfordringer, de præsenteres for. Medarbejdere med forskellig baggrund bidrager med deres faglige viden og erfaring til tilpasningen til skiftende markeder og kundebehov. Medlemsstaternes praksis, der er samlet i retningslinjerne, viser også de positive virkninger af medarbejderdiversitet.

¹⁴ Udtalelse: Social integration af personer med handicap – Fremme af social integration af personer med handicap og personer med ændret arbejdssevne (SOC/807).

¹⁵ EIGE, Ligestillingsindeks 2023 - <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

¹⁶ Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – baggrundsdokument, Eurofound, Dublin.

19. Selv om medlemsstaternes politiske begreber og systemer varierer betydeligt, som det understreges i EU's handicapstrategi for rettigheder for personer med handicap, er deltagelse i beskæftigelse det bedste middel til at sikre økonomisk autonomi for og social inklusion af personer med handicap. Bestræbelserne på at øge beskæftigelsen af personer med handicap bør fokusere på beskæftigelse på det åbne arbejdsmarked, men der findes stadig alternative ordninger uden for det åbne arbejdsmarked (f.eks. beskyttede værksteder, beskyttet beskæftigelse). Disse alternative ordninger varierer betydeligt fra medlemsstat til medlemsstat, og antallet af personer, der overgår fra disse ordninger til det åbne arbejdsmarked, er meget lavt i de fleste medlemsstater til trods for bestræbelserne på at overholde FN's handicapkonvention.
20. Medlemsstaterne råder over mange værktøjer til at støtte deltagelsen på arbejdsmarkedet for personer med handicap. Aktive arbejdsmarkedspolitikker (f.eks. omskoling, opkvalificering, rehabiliteringstjenester og praktikophold) og andre foranstaltninger (f.eks. fremme af personlig bistand på arbejdspladsen, støttet beskæftigelse, inkluderende jobtildelinger, kvotesystemer og oplysningskampagner) samt støtte til selvstændig virksomhed, virksomhedsetablering og oprettelse af sociale virksomheder som en del af den sociale økonomi kan have en positiv indvirkning på og øge deltagelsen på arbejdsmarkedet og i samfundet for personer med handicap og fremme ligebehandling på arbejdsmarkedene.
21. Adgang til det byggede miljø (herunder arbejdspladser), transport (herunder til arbejdspladser) og information og kommunikation (herunder teknologier og systemer) i kombination med kompenserende teknologier er en væsentlig forudsætning for ligebehandling af personer med handicap og disses deltagelse på arbejdsmarkedet. Tilgængelighedsprincippet er fastsat i FN's handicapkonvention og anerkendt på forskellige områder af EU-retten såsom direktiv (EU) 2019/882 eller direktiv (EU) 2016/2102. Indførelse af tilgængelighed og adgang til uddannelse med henblik på at forbedre faglige kompetencer støttes af Kommissionens flagskibsinitiativ "AccessibleEU".
22. Bekæmpelsen af forskelsbehandling på arbejdspladsen fremmer også deltagelsen på arbejdsmarkedet for personer med handicap.

23. Retningslinjerne præciserer, at tilgængelighed, eftersom det er en betingelse for deltagelse og adgang til rettigheder, er en forudsætning, mens rimelig tilpasning er noget, der følger efter, som en måde at overvinde resterende barrierer og opfylde individuelle krav på.
24. Sikring af rimelig tilpasning på alle livsområder er et krav i FN's handicapkonvention og et vigtigt middel til at sikre lige muligheder og fremme beskæftigelsen på det åbne arbejdsmarked. I henhold til FN's handicapkonvention er nægtelse af rimelig tilpasning en form for forskelsbehandling. Rimelig tilpasning må dog ikke indebære en uforholdsmæssig stor byrde for arbejdsgiveren. I overensstemmelse med EU-retten¹⁷ er rimelig tilpasning et middel til at understøtte deltagelse på arbejdsmarkedet for personer med handicap på lige fod med andre. Det indebærer, at der træffes de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige, når det er nødvendigt i et konkret tilfælde, for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse.
25. Enhver forpligtelse til at foretage rimelig tilpasning opstår først, når der er indgivet en anmodning om en sådan tilpasning, eller behovet bliver åbenlyst¹⁸. Denne forpligtelse kan gennemføres ved hjælp af flere bestemmelser som fremhævet af Kommissionen i retningslinjerne. Selv om der er gjort visse fremskridt i de senere år, er der stadig betydelige udfordringer i forbindelse med gennemførelsen på arbejdspladsen, herunder med hensyn til ansøgnings- eller rekrutteringsprocesser, arbejdsmetoder eller ændringer i arbejdsmiljøet. Det er derfor vigtigt at øge kendskabet blandt arbejdsgiverne til den finansielle støtte og de ydelser, der er tilgængelige i medlemsstaterne.

¹⁷ Artikel 5, Rådets direktiv 2000/78/EF.

¹⁸ FN's Komité for Rettigheder for Personer med Handicap, generel kommentar nr. 6 (2018), punkt 24, litra b).

26. Personer med handicap står stadig over for betydelige hindringer med hensyn til adgang til tjenester såsom uddannelse, arbejdsrådgivning og - orientering, rehabilitering, social beskyttelse samt tilbud og ordninger, der sikrer et selvstændigt liv og et liv i samfundet, bl.a. på grund af den utilstrækkelige adgang til almene tjenester og støtte samt den utilstrækkelige tilgængelighed af kompenserende teknologier. Fyldestgørende rehabilitering er et vigtigt element med henblik på arbejdsmarkedsmæssig og social inklusion. I rehabiliteringsprocessen hjælper erhvervsmæssige rehabiliteringsfaciliteter personer med behov for yderligere støtte til at overvinde hindringer, primært for at få adgang til, forblive i eller vende tilbage til beskæftigelse. Dette hjælper personer med handicap, der vender tilbage til arbejdsmarkedet, samt dem, der endnu ikke er kommet ind på arbejdsmarkedet.
27. Der er behov for en personcentreret og holistisk tilgang i forbindelse med rehabilitering af personer med handicap. Denne proces bør ske så hurtigt som muligt med en hurtig og detaljeret vurdering af personens specifikke behov i et tværfagligt team, der inddrager den pågældende person, og bør være til rådighed, så længe det er nødvendigt.

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNES TIL I OVERENSSTEMMELSE MED DERES NATIONALE KOMPETENCER OG UNDER HENSYNTAGEN TIL NATIONALE FORHOLD OG ARBEJDSMARKEDETS PARTERS ROLLE OG AUTONOMI

28. at indføre foranstaltninger, herunder fastsætte kvalitative eller kvantitative nationale mål for forhøjelse af beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap med henblik på at mindske forskellene i beskæftigelsesfrekvensen mellem personer med og uden handicap og bidrage til målet for Kommissionens relaterede opfordring i EU's handicapstrategi,
29. at fremme integration af handicapaspektet og en ikkediskriminerende tilgang på de relevante politikområder for at tage hensyn til de særlige behov hos personer med handicap og realisere deres potentiale i både økonomien og samfundet som helhed,
30. hvor det er nødvendigt, at styrke udbuddet af inkluderende, tilgængelige og økonomisk overkommelige almene sociale tjenester og støttetjenester af høj kvalitet og sikre, at disse tjenester opfylder menneskerettighedsbaserede kvalitetskrav,

31. at fremme og give adgang til processer, der støtter overgangen mellem uddannelse og det åbne arbejdsmarked og ligeledes fra beskyttet beskæftigelse til deltagelse på det åbne arbejdsmarked for personer med handicap, navnlig med hensyn til livslang vejledning og, når det er muligt, personaliseret og vedvarende støtte; i denne forbindelse at fremme inddragelse af centrale aktører, f.eks. arbejdsmarkedets parter eller offentlige beskæftigelsestjenester; at sikre, at rekrutteringsprocesser er tilgængelige og inkluderende, og at resultatevalueringer er retfærdige, upartiske og baseret på den enkeltes evner og resultater,
32. om nødvendigt at styrke de nationale rammer for rimelig tilpasning og ved behov tilpasse dem til FN's handicapkonvention,
33. at fremme gennemførelsen af alle retningslinjerne under beskæftigelsespakken for personer med handicap; at hjælpe arbejdsgiverne med at kortlægge og vurdere hindringer for rimelig tilpasning samt mulige passende foranstaltninger til at fjerne dem effektivt,
34. at fremme uddannelses- og bevidstgørelsesforanstaltninger samt mangfoldighedsprogrammer, navnlig blandt små og mellemstore virksomheder, og informere dem om de tilgængelige finansierings- og støtteprogrammer,
35. at fremme beskæftigelsen af personer med handicap på et inkluderende, åbent arbejdsmarked ved at fremme ligebehandling og støtte mulighederne for at drage fordel af fleksible arbejdsordninger (såsom fleksible arbejdstider, deltidbeskæftigelse, telearbejde, projektbaseret beskæftigelse eller endda jobdeling), der skaber individualiserede arbejdsvilkår og fleksibilitet, med inddragelse af arbejdsmarkedets parter, samtidig med at deres autonomi respekteres,

36. at undersøge mulighederne for at udvikle og forbedre omfattende rehabiliteringstjenester for personer med handicap ved at overveje følgende aspekter:
- a. disse tjenester understøtter deltagelse i samfundet og navnlig beskæftigelse af personer med handicap, samtidig med at der tages hensyn til individuelle behov
 - b. samarbejde mellem relevante politikområder, f.eks. sundhed, socialpolitik, uddannelse, erhvervsuddannelse og beskæftigelse, for på gennemsigtig vis at udbygge hinanden og understøtte inklusion af personer med handicap under behørig hensyntagen til deres specifikke individuelle behov
 - c. levere tilgængelige og økonomisk overkommelige tjenester af høj kvalitet til alle personer med handicap samt kompenserende teknologier, hvor det er nødvendigt
 - d. kortlægge og fremme ny kapacitet
 - e. fremme aktiv og effektiv inddragelse af interessenter, herunder personer med handicap og de organisationer, som repræsenterer dem, i udformningen og udviklingen af omfattende rehabiliteringstjenester,
37. at styrke rollen for den sociale økonomi og især sociale virksomheder, som bidrager til inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet, i overensstemmelse med Rådets henstilling om udvikling af socialøkonomiske rammebetingelser,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE OG EUROPA-KOMMISSIONEN TIL I OVERENSSTEMMELSE MED DERES RESPEKTIVE BEFØJELSER

38. ved behov at forbedre dataindsamlingen om leve- og arbejdsvilkår for personer med handicap og vedrørende disaggregerede data som krævet i FN's handicapkonvention, herunder oplysninger om rehabilitering og beskæftigelse på det åbne arbejdsmarked, og ligeledes om alternative ordninger,

39. gennem den europæiske handicapplatform fortsat at udveksle erfaringer og bedste praksis med relevante civilsamfundsorganisationer om støtte til effektiv fremme af beskæftigelse af personer med handicap, gennemførelse af rimelig tilpasning, overholdelse af lovgivningen om tilgængelighed og omfattende rehabilitering af personer med handicap,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL

40. i 2024 at udarbejde en rapport, der vurderer fremskridtene med gennemførelsen af strategien for rettigheder for personer med handicap som en videreførelse af samarbejdet og det tætte samråd med medlemsstaterne gennem den europæiske handicapplatform og, hvis det skønnes nødvendigt ud fra rapportens konklusioner, at ajourføre strategien,
41. i forbindelse med den videre gennemførelse af strategien
- a. ud over beskæftigelse at undersøge, hvordan effektiv gennemførelse af rimelig tilpasning kan fremmes på andre livsområder
 - b. at undersøge, hvordan fjernelsen af eksisterende hindringer for adgang kan fremmes, og hvordan tilgængelighed på arbejdspladsen og inden for transport og informations- og kommunikationsteknologier kan forbedres
 - c. at overveje at iværksætte foranstaltninger, der har til formål at hjælpe arbejdsgivere til bedre at forstå og imødekomme behovene hos personer med handicap med henblik på at sikre deres deltagelse og inklusion,
42. at overvåge beskæftigelsesstatus for personer med handicap og lette gensidig læring om udfordringer, erfaringer og god praksis i medlemsstaterne, herunder inden for rammerne af det europæiske semester; endvidere at undersøge, hvordan beskæftigelsen af personer med handicap på det åbne arbejdsmarked kan fremmes bedre gennem en tværsektoriel tilgang, navnlig for kvinder med handicap,

OPFORDRER BESKÆFTIGELSESUDVALGET OG UDVALGET FOR SOCIAL BESKYTTELSE TIL

43. at fremme indsamlingen af sammenlignelige data om leve- og arbejdsvilkår for personer med handicap og samtidig videreudvikle EU-indikatorerne,
 44. at fremme peerlæring og kortlægge god praksis i medlemsstaterne med hensyn til handicap, herunder inden for beskæftigelse, rimelig tilpasning og udvikling og evaluering af omfattende rehabiliteringstjenester samt tilbud og ordninger, der sikrer et selvstændigt liv og et liv i samfundet.
-

Referencer

1. EU-institutionerne

Den europæiske søjle for sociale rettigheder

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

2. EU-lovgivning

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

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 af 26. oktober 2016 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (EUT L 327 af 2.12.2016, s. 1).

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

3. Rådet for Den Europæiske Union

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

Rådets konklusioner om inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet (15134/22)

Rådets konklusioner om Den Europæiske Revisionsrets særberetning 20/2023 – "Støtte til personer med handicap" (16613/23)

Rådets henstilling af 27. november 2023 om udvikling af socialøkonomiske rammebetingelser (C/2023/1344)

4. Europa-Parlamentet

Europa-Parlamentets beslutning af 13. december 2022 om vejen til lige rettigheder for personer med handicap (2022/2026(INI))

5. Europa-Kommissionen

Europa-Kommissionen, Meddelelsen "En Union med lige muligheder: Strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030" (COM(2021) 101 final)

Beskæftigelsespakken for personer med handicap – bedre adgang til arbejdsmarkedet

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

Rimelige tilpasninger på arbejdspladsen – Retningslinjer og god praksis

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

Retningslinjer for effektive erhvervsmæssige rehabiliteringsordninger omfattende hyppigt forekommende sygdomme og ulykkestyper

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

Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: en handlingsplan (COM(2024) 131 final)

6. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Udtalelse: Social integration af personer med handicap – Fremme af social integration af personer med handicap og personer med ændret arbejdsevne (SOC/807)

7. De Forenede Nationer

FN's konvention om rettigheder for personer med handicap

FN's Komité for Rettigheder for Personer med Handicap, generel kommentar nr. 8 (2022) om retten til arbejde og beskæftigelse for personer med handicap

FN's Komité for Rettigheder for Personer med Handicap, generel kommentar nr. 2 (2014) om tilgængelighed

8. Eurostat

Disability statistics introduced – Eurostat Statistics Explained:

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