

**Bruxelles, 3 decembrie 2024
(OR. en)**

16543/24

**SOC 894
ANTIDISCRIM 173
EMPL 604
FREMP 453**

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	15842/24
Subiect:	Concluziile Consiliului privind promovarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități prin încadrarea în muncă, amenajări corespunzătoare și readaptare

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO la reuniunea sa din 2 decembrie 2024.

Concluziile Consiliului
privind promovarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități
prin încadrarea în muncă, amenajări corespunzătoare și readaptare

CONSTATÂND CĂ

1. Demnitatea umană, egalitatea și respectarea drepturilor omului sunt valori fundamentale ale Uniunii Europene, astfel cum se prevede în Tratatul privind Uniunea Europeană și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Uniunea este hotărâtă să combată excluziunea socială și discriminarea și, de asemenea, să sprijine incluziunea persoanelor cu dizabilități.
2. Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități (CNUDPH) a fost încheiată de Uniune și ratificată de toate statele membre. Părțile la convenție s-au angajat să ia toate măsurile eficace și necesare pentru a promova, a proteja și a asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale de către persoanele cu dizabilități; printre acestea se numără promovarea egalității și interzicerea discriminării. Acest lucru include asigurarea atât a accesibilității, cât și a unor amenajări corespunzătoare în toate domeniile vieții, incluzând, de exemplu, educația și formarea, încadrarea în muncă, serviciile sociale și de sprijin și asistența medicală. Părțile s-au angajat, de asemenea, să creeze servicii și programe de adaptare și readaptare cuprinzătoare, în special în sectorul sănătății, al ocupării forței de muncă, al educației și al serviciilor sociale, precum și servicii și programe care promovează exercitarea în condiții de egalitate a dreptului la o viață independentă și integrată în comunitate. Părțile s-au angajat, de asemenea, să se consulte îndeaproape cu persoanele cu dizabilități și să le implice activ în procesele de elaborare și de punere în aplicare a legislației și a politicilor care le privesc, prin intermediul organizațiilor lor reprezentative.

3. Pilonul european al drepturilor sociale poate oferi îndrumări în vederea construirii unei Europe echitabile, favorabile incluziunii și pline de oportunități. Toate principiile pilonului sunt relevante pentru persoanele cu dizabilități, în special principiul 17 al pilonului, care subliniază importanța incluziunii sociale a acestora.
4. Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 (denumită în continuare „Strategia UE pentru persoanele cu dizabilități”) identifică domeniile de activitate în care este deosebit de important ca aceste persoane să își exercite drepturile în condiții de egalitate cu ceilalți și să fie combătute inegalitățile. Strategia UE pentru persoanele cu dizabilități urmărește să îmbunătățească viața acestor persoane prin acțiuni coordonate la nivelul UE și la nivel național. Strategia subliniază importanța asigurării unei calități decente a vieții și a unei vieți independente, pentru care este esențial să existe servicii sociale, de sănătate și de ocupare a forței de muncă de înaltă calitate, locuințe accesibile și favorabile incluziunii, învățarea pe tot parcursul vieții și o protecție socială adecvată, precum și importanța accesibilității, ca factori favorizanți ai drepturilor, ai autonomiei și ai egalității. În strategie se afirmă că statele membre și toate instituțiile și agențiile UE ar trebui să ia în considerare nevoile persoanelor cu dizabilități atunci când elaborează, pun în aplicare și monitorizează politicile, legislația și programele de finanțare, prin acțiuni specifice și integrarea nevoilor specifice ale acestor persoane în respectivele politici, acte legislative și programe de finanțare. De asemenea, strategia promovează o perspectivă intersecțională.
5. Strategia UE pentru persoanele cu dizabilități recunoaște faptul că promovarea accesului la locuri de muncă de înaltă calitate și durabile este esențială pentru incluziunea socială a acestor persoane și invită statele membre să stabilească, până în 2024, un obiectiv de creștere a ratei de ocupare a persoanelor cu dizabilități și de reducere a decalajului dintre rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu dizabilități și cea a persoanelor fără dizabilități. Abordarea acestor provocări va contribui la realizarea de progrese în direcția atingerii obiectivului principal și a obiectivelor naționale pentru anul 2030 privind rata de ocupare a forței de muncă.

6. Comisia a prezentat, drept una dintre cele șapte inițiative emblematice ale Strategiei UE pentru persoanele cu dizabilități, pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități – un set de orientări și practici care conțin măsuri și exemple concrete referitoare la recrutarea, angajarea și menținerea pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități. „Amenajările corespunzătoare la locul de muncă – Orientări și bune practici” (denumite în continuare: „orientările”) conțin informații, exemple practice și trimiteri pentru a-i ajuta pe angajatori să îndeplinească cerința privind amenajările corespunzătoare; în plus, acestea stabilesc rolurile și responsabilitățile diferiților actori, precum și diferitele etape în care ar trebui oferite astfel de amenajări.
7. Obligația de a le oferi amenajări corespunzătoare persoanelor cu dizabilități este prevăzută în Directiva 2000/78/CE, care creează un cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.
8. Recomandarea Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru pentru economia socială recunoaște că entitățile din sectorul economiei sociale pot crea și păstra locuri de muncă de înaltă calitate, contribuind astfel la incluziunea pe piața muncii și socială a grupurilor defavorizate și subreprezentate, inclusiv a persoanelor cu dizabilități, și la asigurarea egalității de șanse pentru toți.

9. Consiliul a subliniat de asemenea, în concluziile sale referitoare la Strategia privind drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030 și în cele referitoare la includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii, adoptate în 2021 și, respectiv, în 2022, că persoanele cu dizabilități încă se confruntă cu mai multe obstacole care le împiedică să aibă acces la piața muncii, unele dintre acestea avându-și originea în ideile greșite despre costurile pe care le implică un mediu de lucru adaptat și amenajările corespunzătoare. Consiliul a subliniat, de asemenea, importanța accesului la servicii de readaptare cuprinzătoare pentru a sprijini participarea pe piața muncii. În consecință, Consiliul a subliniat importanța vitală a asigurării unor amenajări corespunzătoare și a sprijinirii angajatorilor să furnizeze astfel de amenajări și a invitat statele membre să promoveze încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a forței de muncă utilizând toate instrumentele disponibile, inclusiv prin facilitarea tranziției de la șomaj sau inactivitate la piața deschisă a forței de muncă prin readaptarea cuprinzătoare și prin exercitarea în condiții de egalitate a drepturilor lucrătorilor, inclusiv a celor care beneficiază de încadrare în muncă protejată. În acest scop, concluziile au subliniat, de asemenea, necesitatea de a recunoaște și promova rolul angajatorilor în ceea ce privește încadrarea în muncă protejată, precum și al întreprinderilor sociale, în sprijinirea includerii progresive și a tranziției către piața deschisă a muncii.
10. Și Parlamentul European a subliniat numeroasele obstacole care există în calea asigurării unei exercitări depline și în condiții de egalitate de către persoanele cu dizabilități a drepturilor lor, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă și al incluziunii sociale și economice. Parlamentul a subliniat că a beneficia de amenajări corespunzătoare reprezintă un drept al persoanelor cu dizabilități și a considerat că ar trebui promovată sensibilizarea cu privire la respectiva chestiune.

11. În avizul său, Comitetul Economic și Social European (denumit în continuare CESE) ia act de dificultățile semnificative cu care se confruntă persoanele cu dizabilități, mai ales femeile, în special în ceea ce privește încadrarea în muncă și incluziunea socială. De asemenea, acesta afirmă că, deși în statele membre sunt utilizate pe scară largă forme ocupaționale alternative, ratele de tranziție de la astfel de forme ocupaționale la piața deschisă a muncii tind să fie foarte scăzute. Prin urmare, CESE încurajează tranziția către piața deschisă a muncii prin dezvoltarea capacităților, formare și educație, antreprenoriat și sprijin la locul de muncă. CESE încurajează, de asemenea, crearea unui fond comun pentru amenajări corespunzătoare finanțat de angajatori și recomandă ca respectarea convențiilor internaționale relevante să reprezinte o condiție pentru măsurile de stimulare referitoare la ajutoarelor de stat. De asemenea, CESE afirmă că tehnologia și inteligența artificială sunt utile pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități. Avizul subliniază faptul că punerea în aplicare a orientărilor este esențială pentru crearea de locuri de muncă favorabile incluziunii și pentru sensibilizarea cu privire la subvențiile relevante.
12. Potrivit statisticilor Uniunii Europene referitoare la venit și la condițiile de viață (EU-SILC) pentru anul 2023, o proporție semnificativă a persoanelor în vârstă de cel puțin 16 ani și a celor de vârstă activă (20-64 de ani) au declarat că sunt afectate de o dizabilitate ușoară sau gravă (26,8 %¹ și, respectiv, 19,4 %²)³.

¹ 24,3 % în cazul bărbaților și 29,2 % în cazul femeilor.

² 18,1 % în cazul bărbaților și 20,8 % în cazul femeilor.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_20/default/table?lang=en; măsurată prin autodeclararea unei limitări ușoare sau grave a activității; statisticile privesc doar persoanele care trăiesc în gospodării private și nu colectează informații cu privire la instituții.

13. În 2023, 51,7 %⁴ dintre persoanele din UE cu vârsta de cel puțin 65 de ani au declarat⁵ că sunt afectate de o dizabilitate⁶. Potrivit Raportului privind îmbătrânirea populației din 2024, se preconizează că ponderea populației cu vârsta de cel puțin 65 de ani va crește de la aproximativ 20 % în 2019 la 30 % până în 2070, în timp ce proporția persoanelor cu vârsta de cel puțin 80 de ani se preconizează că va crește la 13 %, ceea ce reprezintă mai mult decât dublul valorii actuale. Această schimbare demografică poate duce la o creștere a incidenței dizabilităților și, prin urmare, a nevoii de asistență și de servicii sociale și de sprijin.
14. În plus, pe baza celor mai recente date disponibile, numai aproximativ 50,9 % dintre persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani care sunt afectate de o dizabilitate aveau un loc de muncă în 2021, în comparație cu 74,8 % dintre persoanele de aceeași vârstă fără dizabilități⁷. Potrivit tabloului de bord social, decalajul în materie de ocupare a forței de muncă dintre persoanele cu dizabilități și cele fără dizabilități din Uniune a fost de 21,5 puncte procentuale⁸ în 2023, ceea ce reprezintă o îmbunătățire minimă în cursul ultimului deceniu, de la 22,7 puncte procentuale⁹ în 2014. Decalajul este mai mare pentru persoanele cu dizabilități grave decât pentru persoanele cu dizabilități moderate (36,5 puncte procentuale față de 13,3 puncte procentuale în 2023). Tot astfel, potrivit statisticilor EU-SILC, în 2023 persoanele cu dizabilități cu vârsta de cel puțin 16 ani erau expuse într-o mai mare măsură riscului de sărăcie sau de excluziune socială (28,8 %¹⁰) decât persoanele fără dizabilități (18,0 %¹¹)¹². În plus, studiile arată că atât veniturile femeilor cu dizabilități, cât și cele ale bărbaților cu dizabilități sunt mai mici decât cele ale persoanelor fără dizabilități¹³.

⁴ 48,5 % în cazul bărbaților și 54,2 % în cazul femeilor.

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

⁶ Chestionarul EU-SILC a utilizat terminologia „limitări autopercepute de lungă durată ale activităților obișnuite din cauza unor probleme de sănătate”.

⁷ Sondajul EU-SILC a utilizat terminologia indicatorului global de limitare a activității (GALI).

⁸ 23,2 puncte procentuale în cazul bărbaților și 19,1 puncte procentuale în cazul femeilor.

⁹ 24,8 puncte procentuale în cazul bărbaților și 20,0 puncte procentuale în cazul femeilor.

¹⁰ 27,5 % în cazul bărbaților și 29,7 % în cazul femeilor.

¹¹ 17 % în cazul bărbaților și 19 % în cazul femeilor.

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

¹³ Indicele egalității de gen 2023 – Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați: [European Union | Disability | Money | Intersecting inequalities | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

15. Există mai puține femei cu dizabilități decât bărbați cu dizabilități în rândul populației active, care include persoanele care sunt fie angajate, fie în căutarea unui loc de muncă¹⁴. În plus, o proporție mai mare a femeilor cu dizabilități lucrează cu fracțiune de normă¹⁵.
16. În ultimii ani nu s-a înregistrat o creștere semnificativă a ratei ocupării forței de muncă a persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a muncii. Analiza realizată de Eurofound publicată în 2023 a evidențiat decalajele de pe piața forței de muncă și ratele de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește persoanele cu dizabilități¹⁶. Analiza a constatat, de asemenea, că anumite grupuri sociale continuă să fie subreprezentate pe piața forței de muncă, chiar dacă includerea lor ar spori potențialul forței de muncă a UE și ar crește coeziunea socială. Depășirea obstacolelor din calea încadrării în muncă a acestor grupuri ar putea aduce o contribuție majoră la remedierea deficitului de forță de muncă și de competențe, astfel cum se subliniază în Planul de acțiune al Comisiei privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE, care identifică lipsa de locuri de muncă adaptabile și inexistența unor procese de recrutare și de formare favorabile incluziunii drept obstacole în calea participării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

SUBLINIIND CĂ:

17. Este esențial să se recunoască, să se garanteze și să se promoveze dreptul persoanelor cu dizabilități de a lucra în condiții de egalitate cu ceilalți, în conformitate cu obligațiile prevăzute de legislația UE și de instrumentele internaționale aplicabile.
18. Diversitatea are un impact pozitiv asupra activității și productivității angajaților. Organizațiile care beneficiază de o forță de muncă ce este caracterizată prin diversitate pot oferi o varietate de soluții la sarcinile și provocările cu care se confruntă. Angajații care provin din medii diverse contribuie, datorită cunoștințelor și experienței lor profesionale, la adaptarea la nevoile clienților și la piețele în schimbare. Practicile statelor membre prezentate în cadrul orientărilor demonstrează și ele efectele pozitive ale diversității în rândul angajaților.

¹⁴ Aviz: Integrarea socială a persoanelor cu handicap – Promovarea integrării sociale a persoanelor cu handicap și a persoanelor cu capacitate de muncă modificată (SOC/807)

¹⁵ EIGE, Indicele egalității de gen 2023 – <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

¹⁶ Eurofound (2023). Evoluția piețelor forței de muncă – Modalități de prevenire a unei necorelări între competențe și locurile de muncă în perioadele de tranziție – document de referință, Eurofound, Dublin

19. Chiar dacă sistemele și conceptele de politici ale statelor membre variază în mod semnificativ, astfel cum se subliniază în Strategia UE pentru persoanele cu dizabilități, participarea la ocuparea forței de muncă este cel mai bun mijloc de a asigura autonomia economică și incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități. Deși eforturile de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități ar trebui să se concentreze pe încadrarea în muncă pe piața deschisă a muncii, există în continuare medii de lucru alternative în afara pieței deschise a muncii (de exemplu, ateliere protejate sau locuri de muncă protejate). Respectiv medii de lucru alternative variază în mod semnificativ de la un stat membru la altul și rata tranziției de la aceste medii de lucru la piața deschisă a muncii este foarte scăzută în majoritatea statelor membre, în pofida eforturilor de a se asigura conformitatea cu CNUDPH.
20. Statele membre au la dispoziție numeroase instrumente pentru a sprijini participarea pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități. Politicile active pe piața muncii (de exemplu, recalificarea, perfecționarea, serviciile de readaptare și stagiile) și alte măsuri (de exemplu, promovarea asistenței personale la locul de muncă, angajarea asistată, acordarea de premii pentru locurile de muncă incluzive, sistemele de cote și campaniile de sensibilizare), precum și sprijinul pentru desfășurarea de activități independente, înființarea de întreprinderi și crearea de întreprinderi sociale ca parte a economiei sociale pot să influențeze în mod pozitiv și să sporească participarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii și în societate și să promoveze egalitatea de tratament pe piețele forței de muncă.
21. Accesibilitatea mediului construit (inclusiv a locurilor de muncă), a transportului (inclusiv către locurile de muncă) și a informațiilor și comunicațiilor (inclusiv a tehnologiilor și sistemelor), în combinație cu tehnologiile de asistare, reprezintă o condiție prealabilă esențială pentru asigurarea egalității de tratament a persoanelor cu dizabilități și pentru participarea acestora pe piața muncii. Principiul accesibilității este stabilit în cadrul CNUDPH și este recunoscut în diferite domenii ale dreptului UE, cum ar fi Directiva 2019/882 sau Directiva 2016/2102. Realizarea practică a accesibilității și furnizarea de formare pentru îmbunătățirea competențelor profesionale sunt sprijinite de inițiativa emblematică „AccessibleEU” a Comisiei.
22. Combaterea discriminării la locul de muncă favorizează, de asemenea, participarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități.

23. Orientările precizează că, în calitate de condiție prealabilă pentru participarea și pentru accesul la drepturi, accesibilitatea are un caracter anticipativ, în timp ce amenajările corespunzătoare sunt măsuri la care se recurge ulterior, reprezentând o modalitate de a depăși obstacolele rămase și de a răspunde unor cerințe individuale.
24. Asigurarea unor amenajări corespunzătoare în toate domeniile vieții este o cerință a CNUDPH și un mijloc important de asigurare a egalității de șanse și de promovare a ocupării forței de muncă pe piața deschisă a forței de muncă. În conformitate cu CNUDPH, refuzul asigurării unor amenajări corespunzătoare constituie discriminare. Cu toate acestea, amenajările corespunzătoare nu trebuie să îi impună angajatorului o sarcină disproporționată. În conformitate cu dreptul UE¹⁷, amenajările corespunzătoare reprezintă un mijloc de sprijinire a participării pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități în condiții de egalitate cu ceilalți. Acest lucru implică luarea de măsuri corespunzătoare, atunci când este necesar într-o situație concretă, pentru a-i permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze sau să aibă acces la formare.
25. Obligația de a asigura amenajări corespunzătoare ia naștere numai după ce a fost formulată o cerere în acest sens sau atunci când nevoia a devenit vizibilă¹⁸. Această obligație poate fi îndeplinită prin intermediul mai multor dispoziții, astfel cum subliniază Comisia în cadrul orientărilor. Deși s-au înregistrat unele progrese în ultimii ani, există încă dificultăți semnificative cu care se confruntă îndeplinirea acestei obligații la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește procesele de depunere a candidaturilor sau de recrutare, practicile de lucru sau modificările aduse mediului de lucru. Prin urmare, este important ca angajatorii să fie sensibilizați cu privire la sprijinul financiar și la alocațiile care sunt disponibile în statele membre.

¹⁷ Articolul 5 din Directiva 2000/78/CE a Consiliului.

¹⁸ Comitetul pentru drepturile persoanelor cu dizabilități, comentariul general nr. 6 (2018), punctul 24 litera (b).

26. Persoanele cu dizabilități încă se confruntă cu obstacole semnificative în ceea ce privește accesul la servicii precum educația, formarea, consilierea și orientarea profesională, readaptarea și protecția socială, precum și la serviciile și programele care promovează o viață independentă și integrată în comunitate, printre altele din cauza accesibilității insuficiente a serviciilor de bază și a sprijinului, precum și din cauza faptului că tehnologiile de asistare nu sunt suficient de disponibile. Readaptarea cuprinzătoare este un element important al incluziunii pieței forței de muncă și al incluziunii sociale. În procesul de readaptare, centrele de readaptare profesională ajută persoanele care au nevoi de sprijin suplimentare să depășească barierele, în principal în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, menținerea acestuia sau reintegrarea în muncă. Aceste centre ajută persoanele care se reintegrează în muncă, precum și persoanele cu dizabilități care nu au intrat încă pe piața muncii.
27. În procesul de readaptare a persoanelor cu dizabilități este necesară o abordare globală și centrată pe individ. Acest proces ar trebui să înceapă cât mai curând posibil, cu o evaluare rapidă și detaliată a nevoilor specifice ale persoanei, în cadrul unei echipe multidisciplinare care să asigure implicarea persoanei în cauză, și ar trebui să continue atât timp cât este necesar.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ STATELE MEMBRE CA, ÎN CONFORMITATE CU COMPETENȚELE LOR NAȚIONALE ȘI ȚINÂND SEAMA DE CIRCUMSTANȚELE NAȚIONALE ȘI DE ROLUL ȘI AUTONOMIA PARTENERILOR SOCIALI:

28. Să adopte măsuri, care să includă stabilirea de obiective naționale calitative sau cantitative, pentru a crește rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități în vederea reducerii decalajului dintre rata de ocupare a forței de muncă a persoanelor cu dizabilități și cea a persoanelor fără dizabilități și a contribui la îndeplinirea obiectivului corespunzător stabilit de Comisie în cadrul Strategiei UE pentru persoanele cu dizabilități.
29. Să promoveze integrarea problemei dizabilităților și a unei abordări nediscriminatorii în domeniile de politică relevante, pentru a se ține seama de nevoile specifice ale persoanelor cu dizabilități și a se valorifica potențialul acestora atât în economie, cât și în societate în ansamblul său.
30. Să intensifice, acolo unde este necesar, furnizarea de servicii sociale și de sprijin de bază de înaltă calitate, favorabile incluziunii, accesibile și abordabile ca preț și să se asigure că respectivele servicii răspund cerințelor de calitate bazate pe drepturile omului.

31. Să promoveze și să asigure accesul la procesele de sprijinire a tranziției dinspre educație și formare către piața deschisă a muncii, precum și a tranziției de la încadrarea în muncă protejată la participarea persoanelor cu dizabilități pe piața deschisă a muncii, acordând o atenție deosebită orientării pe tot parcursul vieții și, atunci când este posibil, oferirii de sprijin personalizat continuu. În acest sens, să promoveze implicarea actorilor-cheie, cum ar fi partenerii sociali sau serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Să se asigure că procesele de recrutare sunt accesibile și favorabile incluziunii și că evaluările activității sunt echitabile, imparțiale și bazate pe capacitățile și realizările individuale.
32. Să consolideze, dacă este necesar, cadrele naționale privind amenajările corespunzătoare și, atunci când este cazul, să le alinieze la CNUDPH.
33. Să promoveze punerea în aplicare a tuturor orientărilor din cadrul pachetului privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități; să sprijine angajatorii să identifice și să evalueze obstacolele din calea amenajărilor corespunzătoare, precum și măsurile adecvate care pot fi luate pentru eliminarea efectivă a acestor obstacole.
34. Să promoveze măsuri de educare și de sensibilizare, precum și programe privind diversitatea, în special în rândul întreprinderilor mici și mijlocii, și să le informeze pe acestea din urmă cu privire la programele de finanțare și de sprijin disponibile.
35. Să promoveze încadrarea în muncă a persoanelor cu dizabilități pe o piață deschisă a muncii favorabilă incluziunii, prin promovarea egalității de tratament și prin sprijinirea posibilității și a oportunităților de a beneficia de formule flexibile de lucru (cum ar fi programul de lucru flexibil, angajarea cu fracțiune de normă, telemunca, angajarea pe bază de proiect sau chiar împărțirea muncii) care oferă condiții de muncă personalizate și flexibilitate, cu implicarea partenerilor sociali, respectând în același timp autonomia acestora.

36. Să examineze posibilitățile de dezvoltare și îmbunătățire a serviciilor de readaptare cuprinzătoare pentru persoanele cu dizabilități, luând în considerare următoarele aspecte:
- a. aceste servicii sprijină participarea în societate – și în special încadrarea în muncă – a persoanelor cu dizabilități, ținând seama în același timp de nevoile individuale;
 - b. cooperarea dintre domeniile de politică relevante, cum ar fi sănătatea, afacerile sociale, educația, formarea și formarea profesională și ocuparea forței de muncă, pentru ca aceste domenii să se poată consolida reciproc în mod transparent și să fie sprijinită incluziunea persoanelor cu dizabilități, ținând seama în mod corespunzător de nevoile lor individuale specifice;
 - c. să furnizeze tuturor persoanelor cu dizabilități servicii de calitate accesibile și abordabile ca preț, precum și tehnologii de asistare, acolo unde este necesar;
 - d. să identifice și să promoveze noile capacități;
 - e. să promoveze implicarea activă și efectivă a părților interesate, inclusiv a persoanelor cu dizabilități și a organizațiilor reprezentative ale acestora, în conceperea și dezvoltarea unor servicii de readaptare cuprinzătoare.
37. Să sporească rolul economiei sociale și, în special, al întreprinderilor sociale, care contribuie la includerea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind dezvoltarea condițiilor-cadru pentru economia socială.

INVITĂ STATELE MEMBRE ȘI COMISIA EUROPEANĂ CA, ÎN CONFORMITATE CU COMPETENȚELE CARE LE REVIN:

38. Să îmbunătățească, în măsura în care este necesar, colectarea de date privind condițiile de viață și de muncă ale persoanelor cu dizabilități și de date defalcate astfel cum se solicită în CNUDPH, inclusiv de informații privind readaptarea și încadrarea în muncă pe piața deschisă a muncii, precum și privind mediile de lucru alternative.

39. Să continue schimbul de experiență și de bune practici cu organizațiile relevante ale societății civile, prin intermediul Platformei europene pentru persoanele cu dizabilități, cu privire la sprijinirea promovării eficace a ocupării forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități, punerea în aplicare a unor amenajări corespunzătoare, respectarea legislației privind accesibilitatea și readaptarea cuprinzătoare a persoanelor cu dizabilități.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

40. Să întocmească în 2024 un raport care să evalueze progresele înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a Strategiei privind drepturile persoanelor cu handicap, ca o continuare a cooperării și a consultării strânse cu statele membre prin intermediul Platformei europene pentru persoanele cu dizabilități, și, dacă se consideră că este lucru este necesar pe baza constatărilor acestui raport, să actualizeze strategia.
41. În contextul continuării punerii în aplicare a strategiei:
- a. să examineze, în plus față de domeniul ocupării forței de muncă, cum se poate promova punerea în aplicare efectivă a unor amenajări corespunzătoare în alte domenii ale vieții;
 - b. să examineze cum se poate accelera eliminarea obstacolelor existente în calea accesului la locul de muncă, la transporturi și la tehnologia informației și comunicațiilor și cum poate fi ameliorată accesibilitatea acestora;
 - c. să aibă în vedere posibilitatea lansării unor acțiuni menite să ajute angajatorii să înțeleagă și să răspundă mai bine nevoilor persoanelor cu dizabilități pentru a asigura participarea și incluziunea acestora.
42. Să monitorizeze statutul profesional al persoanelor cu dizabilități și să faciliteze învățarea reciprocă în ceea ce privește provocările, experiențele și bunele practici din statele membre, inclusiv în contextul semestrului european. În plus, să examineze modalități de a promova mai bine încadrarea în muncă pe piața deschisă a muncii a persoanelor cu dizabilități printr-o abordare intersecțională, în special în cazul femeilor cu dizabilități.

INVITĂ COMITETUL PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI COMITETUL PENTRU PROTECȚIE SOCIALĂ:

43. Să promoveze colectarea de date comparabile privind condițiile de viață și de muncă ale persoanelor cu dizabilități, continuând în același timp să dezvolte indicatorii UE.
 44. Să promoveze învățarea *inter pares* și să identifice bunele practici din statele membre în ceea ce privește dizabilitatea, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă, al amenajărilor corespunzătoare și al dezvoltării și evaluării unor servicii de readaptare cuprinzătoare, precum și a unor servicii și programe care promovează o viață independentă și integrată în comunitate.
-

Documente de referință

1. UE - nivel interinstituțional

Pilonul european al drepturilor sociale

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

2. Legislația UE

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

Directiva (UE) 2016/2102 a Parlamentului European și a Consiliului din 26 octombrie 2016 privind accesibilitatea site-urilor web și a aplicațiilor mobile ale organismelor din sectorul public, JO L 327, 2.12.2016, p. 1

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

3. Consiliul Uniunii Europene

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

Concluziile Consiliului privind includerea persoanelor cu handicap pe piața muncii (15134/22)

Concluziile Consiliului privind Raportul special nr. 20/2023 al Curții de Conturi Europene – „Sprijinirea persoanelor cu dizabilități” (16613/23)

Recomandarea Consiliului din 27 noiembrie 2023 privind dezvoltarea condițiilor-cadru ale economiei sociale (C/2023/1344)

4. Parlamentul European

Rezoluția Parlamentului European din 13 decembrie 2022 intitulată „Către drepturi egale pentru persoanele cu dizabilități” [2022/2026(INI)]

5. Comisia Europeană

Comisia Europeană, Comunicarea intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030”, COM(2021) 101 final

Pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap va îmbunătăți accesul acestora la piața forței de muncă

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

Amenajările corespunzătoare la locul de muncă – Orientări și bune practici

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

Orientări pentru sisteme eficiente de readaptare profesională care să acopere bolile și tipurile de accidente frecvente

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

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: un plan de acțiune” [COM(2024) 131 final]

6. Comitetul Economic și Social European

Aviz: Integrarea socială a persoanelor cu handicap – Promovarea integrării sociale a persoanelor cu handicap și a persoanelor cu capacitate de muncă modificată (SOC/807)

7. Organizația Națiunilor Unite

Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități

Comentariul general nr. 8 (2022) al Comitetului CNUDPH referitor la dreptul persoanelor cu dizabilități la muncă și la ocuparea unui loc de muncă

Comentariul general nr. 2 (2014) al Comitetului CNUDPH referitor la accesibilitate

8. Eurostat

Prezentare a statisticilor privind dizabilitățile – Explicarea statisticilor Eurostat:

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