

Środa, 10 marca 2021 r.

P9\_TA(2021)0075

## **Równe traktowanie w zakresie zatrudnienia i pracy w świetle Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych**

**Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2021 r. w sprawie wdrożenia dyrektywy Rady 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w świetle Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (2020/2086(INI))**

(2021/C 474/04)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając Traktat o Unii Europejskiej (TUE), Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i jej wejście w życie w UE 21 stycznia 2011 r. zgodnie z decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając ogólne uwagi Komitetu ONZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych dotyczące wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w szczególności uwagę ogólną nr 2 (2014) z dnia 22 maja 2014 r. w sprawie dostępności, uwagę ogólną nr 3 (2016) z dnia 26 sierpnia 2016 r. w sprawie kobiet i dziewcząt niepełnosprawnych, uwagę ogólną nr 5 (2017) z dnia 27 października 2017 r. w sprawie samodzielnego życia i bycia włączonym do wspólnoty oraz uwagę ogólną nr 6 (2018) z dnia 26 kwietnia 2018 r. w sprawie równości i niedyskryminacji,
- uwzględniając uwagi podsumowujące Komitetu ONZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych z dnia 2 października 2015 r. w sprawie wstępnego sprawozdania Unii Europejskiej,
- uwzględniając Powszechną deklarację praw człowieka,
- uwzględniając Agendę ONZ na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030 (Agenda 2030 ONZ) i zawarte w niej cele zrównoważonego rozwoju,
- uwzględniając Konwencję ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
- uwzględniając europejską Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności,
- uwzględniając Konwencję Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencję stambulską),
- uwzględniając Europejski filar praw socjalnych,
- uwzględniając cel strategii „Europa 2020” odnoszący się do walki z ubóstwem i wykluczeniem społecznym,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy <sup>(2)</sup> (dyrektywa w sprawie równego traktowania w obszarze zatrudnienia i pracy),
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając wniosek Komisji dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (COM(2008)0426) oraz stanowisko Parlamentu w tej sprawie z dnia 2 kwietnia 2009 r. <sup>(4)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 23 z 27.1.2010, s. 35.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 137 E z 27.5.2010, s. 68.

Środa, 10 marca 2021 r.

- uwzględniając dyrektywę (UE) 2016/2102 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 października 2016 r. w sprawie dostępności stron internetowych i mobilnych aplikacji organów sektora publicznego <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając rozporządzenia ustanawiające przepisy dotyczące programów finansowania UE w wieloletnich ramach finansowych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), Inicjatywy na rzecz Zatrudnienia Ludzi Młodych, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR), Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW), programu Erasmus oraz Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, które zapewniają pomoc finansową UE na rzecz poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnościami,
- uwzględniając dyrektywę Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy <sup>(7)</sup>, w szczególności obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w każdym aspekcie odnoszącym się do pracy i fakt, że nie może on obciążać pracowników kosztami finansowymi w celu spełnienia tego wymogu,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 15 listopada 2010 r. pt. „Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier” (COM(2010)0636) (Strategia w sprawie niepełnosprawności),
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji z dnia 2 lutego 2017 r. pt. „Sprawozdanie z postępów w realizacji europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności (2010–2020)” (SWD(2017)0029),
- uwzględniając zalecenie Komisji z dnia 22 czerwca 2018 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości <sup>(8)</sup>,
- uwzględniając pilotażowy projekt Komisji z 2013 r. dotyczący unijnej karty osoby niepełnosprawnej,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 lipca 2020 r. w sprawie praw osób z niepełnosprawnością intelektualną w dobie kryzysu związanego z pandemią COVID-19 <sup>(9)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 czerwca 2020 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych na okres po roku 2020 <sup>(10)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 29 listopada 2018 r. w sprawie sytuacji kobiet niepełnosprawnych <sup>(11)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 30 listopada 2017 r. w sprawie wdrażania europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności <sup>(12)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 7 lipca 2016 r. w sprawie wdrażania Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych ze szczególnym uwzględnieniem uwag podsumowujących Komitetu ONZ do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych <sup>(13)</sup>,

---

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 327 z 2.12.2016, s. 1.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 151 z 7.6.2019, s. 70.

<sup>(7)</sup> Dz.U. L 183 z 29.6.1989, s. 1.

<sup>(8)</sup> Dz.U. L 167 z 4.7.2018, s. 28.

<sup>(9)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2020)0183.

<sup>(10)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2020)0156.

<sup>(11)</sup> Dz.U. C 363 z 28.10.2020, s. 164.

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 356 z 4.10.2018, s. 110.

<sup>(13)</sup> Dz.U. C 101 z 16.3.2018, s. 138.

Środa, 10 marca 2021 r.

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 20 maja 2015 r. w sprawie listy pytań wstępnych przyjętej przez Komitet do spraw Praw Osób Niepełnosprawnych ONZ w odniesieniu do wstępnego sprawozdania Unii Europejskiej <sup>(14)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 października 2011 r. w sprawie mobilności i integracji osób niepełnosprawnych oraz europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych 2010–2020 <sup>(15)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy <sup>(16)</sup>,
- uwzględniając swoje rezolucje: z 17 czerwca 1988 r. w sprawie języków migowych dla osób niesłyszących <sup>(17)</sup>, z 18 listopada 1998 r. w sprawie języków migowych <sup>(18)</sup> oraz z 23 listopada 2016 r. w sprawie języków migowych i zawodowych tłumaczy języka migowego <sup>(19)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 kwietnia 2020 r. w sprawie skoordynowanych działań UE na rzecz walki z pandemią COVID-19 i jej skutkami <sup>(20)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 16 stycznia 2019 r. w sprawie sytuacji w zakresie praw podstawowych w Unii Europejskiej w 2017 r. <sup>(21)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 września 2016 r. w sprawie stosowania dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy <sup>(22)</sup>,
- uwzględniając odpowiednie opracowania Departamentu Tematycznego A, w szczególności opracowanie „Dyskryminacja i dostęp do zatrudnienia kobiet niepełnosprawnych” z 2017 r. oraz opracowanie „Racjonalne usprawnienia i zakłady pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych: koszty i zwrot z inwestycji” z 2015 r.,
- uwzględniając odpowiednie analizy Europejskiej Służby Badań Parlamentarnych, w szczególności europejskie oceny wdrożenia z 2016 r. zatytułowane „Wdrożenie przez UE Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (KPON)” oraz „Zobowiązania administracji publicznej UE wynikające z Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych”,
- uwzględniając rosnący zbiór orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczącego interpretacji dyrektywy 2000/78/WE,
- uwzględniając sprawozdanie roczne Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich za 2018 i 2019 r.,
- uwzględniając dochodzenia strategiczne Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczące sposobu, w jaki Komisja zapewnia osobom z niepełnosprawnością dostęp do swoich stron internetowych (OI/6/2017/EA), i sposobu traktowania przez Komisję osób z niepełnosprawnością w ramach wspólnego systemu ubezpieczenia chorobowego dla pracowników UE (OI/4/2016/EA), a także jej decyzję w połączonym dochodzeniu w sprawach 1337/2017/EA i 1338/2017/EA dotyczących dostępności procedur naboru służących rekrutacji urzędników służby cywilnej UE i organizowanych przez Europejski Urząd Doboru Kadr dla kandydatów niedowidzących,
- uwzględniając dochodzenie z własnej inicjatywy Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczące przestrzegania praw podstawowych w ramach wdrażania polityki spójności UE (OI/8/2014/AN),

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 353 z 27.9.2016, s. 41.

<sup>(15)</sup> Dz.U. C 131 E z 8.5.2013, s. 9.

<sup>(16)</sup> Dz.U. C 212 E z 5.8.2010, s. 23.

<sup>(17)</sup> Dz.U. C 187 z 18.7.1988, s. 236.

<sup>(18)</sup> Dz.U. C 379 z 7.12.1998, s. 66.

<sup>(19)</sup> Dz.U. C 224 z 27.6.2018, s. 68.

<sup>(20)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2020)0054.

<sup>(21)</sup> Dz.U. C 411 z 27.11.2020, s. 94.

<sup>(22)</sup> Dz.U. C 204 z 13.6.2018, s. 179.

Środa, 10 marca 2021 r.

- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie kształtowania programu UE w zakresie praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2020–2030,
  - uwzględniając sprawozdania tematyczne Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej, w tym jej biuletyny dotyczące pandemii koronawirusa,
  - uwzględniając Kompendium praktyk w zakresie danych dotyczących równości oraz wytyczne w sprawie poprawy gromadzenia i wykorzystywania danych dotyczących równości (wytyczne dotyczące danych na temat równości) przygotowane przez podgrupę ds. danych dotyczących równości Grupy Wysokiego Szczebla UE ds. Niedyskryminacji, Równouprawnienia i Różnorodności,
  - uwzględniając wskaźnik równouprawnienia płci Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn,
  - uwzględniając Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka,
  - uwzględniając sprawozdania i zalecenia organizacji reprezentujących osoby niepełnosprawne, w szczególności Autism Europe, Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen, Europejskiej Unii Niewidomych, Europejskiego Forum Osób Niepełnosprawnych, Europejskiej Sieci na rzecz Niezależnego Życia, Europejskiej Unii Głuchych, Inclusion Europe, Międzynarodowej Federacji na rzecz Osób z Rozszczepem Kręgosłupa i Wodogłowiem oraz Mental Health Europe, a także sprawozdania i zalecenia Equinet i pracowników naukowych zajmujących się prawami osób z niepełnosprawnościami,
  - uwzględniając art. 54 Regulaminu, a także art. 1 ust. 1 lit. e) decyzji Konferencji Przewodniczących z dnia 12 grudnia 2002 r. w sprawie procedury udzielania zgody na sporządzenie sprawozdań z własnej inicjatywy i załącznik 3 do tej decyzji,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych, Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz Komisji Petycji,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A9-0014/2021),
- A. mając na uwadze, że osoby z niepełnosprawnościami<sup>(23)</sup> mają prawo do pełnego udziału w rynku pracy i w życiu społeczeństwa, jednak ich prawa podstawowe są często łamane w UE; mając na uwadze, że są one w znacznym stopniu wykluczone z otwartego rynku pracy i odmawia się im prawa do podejmowania pracy na równych zasadach z innymi osobami lub napotykają poważne trudności w osiągnięciu równego dostępu do rynku pracy i równych warunków uczestnictwa w nim;
- B. mając na uwadze, że osoby z niepełnosprawnościami nadal spotykają się z dyskryminacją krzyżową z wielu przyczyn jednocześnie oraz z utrudnieniami ze względu na ich niepełnosprawność oraz płeć, rasę, pochodzenie etniczne, wiek, religię lub przekonania, orientację seksualną, status migracyjny lub pochodzenie społeczno-ekonomiczne, w tym poziom ich wykształcenia; mając na uwadze, że dyskryminacja jest obecna na różnych etapach cyklu pracy, począwszy od rekrutacji, co może prowadzić do wykluczenia społecznego osób z niepełnosprawnościami; mając na uwadze, że dyskryminacja i brak różnorodności w miejscu pracy generują znaczne koszty ludzkie i ekonomiczne;
- C. mając na uwadze, że Karta zakazuje dyskryminacji na jakimkolwiek tle, w tym ze względu na niepełnosprawność, i uznaje prawa osób z niepełnosprawnościami<sup>(24)</sup>;
- D. mając na uwadze, że UE została stroną Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych w grudniu 2010 r., a Konwencja weszła w życie w stosunku do UE w styczniu 2011 r.; mając na uwadze, że Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych jest wiążąca dla UE, jej instytucji i państw członkowskich, które są bezpośrednio zobowiązane do jej pełnego wdrożenia, w tym do wdrożenia art. 27 tej konwencji dotyczącego pracy i zatrudnienia; mając na uwadze, że od czasu jej przyjęcia poczyniono pewne, choć niewystarczające, postępy w osiąganiu celów Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;

<sup>(23)</sup> Stosujemy pojęcie „osoby z niepełnosprawnościami” zdefiniowane w art. 1 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych: „Osoby niepełnosprawne to m.in. osoby z długotrwałym upośledzeniem fizycznym, umysłowym, intelektualnym lub sensorycznym, które to upośledzenie w połączeniu z różnorodnymi barierami może przeszkadzać im w pełnym i efektywnym uczestnictwie w życiu społecznym na równi z innymi.”

<sup>(24)</sup> Artykuły 21 i 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej.

Środa, 10 marca 2021 r.

- E. mając na uwadze, że w związku z tym UE jest zobowiązana do działania w sposób zgodny z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, a Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest zobowiązany do interpretowania przepisów UE, w tym dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, w sposób zgodny z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;
- F. mając na uwadze, że Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych odrzuca medyczny model niepełnosprawności i popiera w zamian model niepełnosprawności oparty na prawach człowieka i społeczno-kontekstowym zrozumieniu niepełnosprawności; mając na uwadze, że Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych domaga się integracyjnej równości dla osób z niepełnosprawnościami; mając na uwadze, że Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych uznaje prawo osób z niepełnosprawnościami do pracy na zasadzie równości z innymi osobami, do swobodnego wyboru zawodu, do bycia akceptowanym oraz do pracy w otwartym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy;
- G. mając na uwadze, że zgodnie z definicją i wymogami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych racjonalne usprawnienia koncentrują się na szczególnych potrzebach jednostki, podczas gdy działania pozytywne odnoszą się do całej grupy osób narażonych na potencjalną dyskryminację; mając na uwadze, że oba te elementy są konieczne, aby zapewnić różnorodność w miejscu pracy i aby zagwarantować, że osoby z niepełnosprawnościami będą mogły w równym stopniu korzystać z prawa do pracy; mając na uwadze, że brakuje jasnych wytycznych UE dotyczących racjonalnych usprawnień, które nie są dostatecznie rozumiane przez pracodawców i są też często niedostępne lub niewystarczające; mając na uwadze, że rozsądne uwzględnienie potrzeb pracowników z niepełnosprawnościami ma zasadniczy wpływ na jakość ich pracy, perspektywy zawodowe i trwałość kariery zawodowej;
- H. mając na uwadze, że jednym z kluczowych aspektów zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jest ich udział w życiu społecznym i przejście od wsparcia instytucjonalnego do wsparcia na poziomie społeczności lokalnych; mając na uwadze, że należy ukończyć proces deinstytucjonalizacji w państwach członkowskich, ponieważ osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do życia we wspólnocie i pełnej z nią integracji; mając na uwadze, że postępy w procesie deinstytucjonalizacji są nierównomierne w poszczególnych państwach członkowskich, a w zakładach opieki nadal przebywa milion osób pomimo wdrożenia polityki i przydziału znacznych środków finansowych w całej UE;
- I. mając na uwadze, że dyrektywa w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („dyrektywa”), która weszła w życie w 2000 r., jest obecnie kluczowym instrumentem prawnym UE zapewniającym ochronę osób z niepełnosprawnościami przed dyskryminacją; mając na uwadze, że ochrona równości i niedyskryminacji należy do kompetencji dzielonych między Unię i jej państwa członkowskie;
- J. mając na uwadze, że dyrektywa jest jedynie częściowo zgodna z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, ponieważ nie obejmuje modelu niepełnosprawności opartego na prawach człowieka, nie obejmuje dyskryminacji ze względu na domniemaną lub przyszłą niepełnosprawność, nie jest ukierunkowana na dyskryminację krzyżową, nie wymaga od państw członkowskich przyjęcia środków pozytywnego działania, ogranicza się do obszaru zatrudnienia, pracy i kształcenia zawodowego, a nie obejmuje wszystkich obszarów życia wymaganych przez Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, nie zajmuje się swobodą przemieszczania się w celu zatrudnienia, nie wymaga tworzenia niezależnych mechanizmów monitorowania, nie przewiduje systemowego zaangażowania osób z niepełnosprawnościami i reprezentujących je organizacji w proces monitorowania i nie obejmuje obowiązku gromadzenia zdezagregowanych danych;
- K. mając na uwadze, że dyrektywa nie zobowiązuje prawnie państw członkowskich do wyznaczenia organu ds. równości, który zajmowałby się dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność, co jest wysoce problematyczne, ponieważ organy ds. równości odgrywają kluczową rolę we wdrażaniu dyrektyw w sprawie równego traktowania w obszarach objętych ich mandatem, w tym w obszarze płci, rasy i pochodzenia etnicznego;
- L. mając na uwadze, że gromadzenie porównywalnych danych na temat równości ma zasadnicze znaczenie dla kształtowania polityki i procesu decyzyjnego w oparciu o dowody; mając na uwadze, że brakuje oficjalnych statystyk, w szczególności dotyczących osób z niepełnosprawnościami żyjących w instytucjonalnych ośrodkach opieki oraz takich cech, jak ich rasa/pochodzenie etniczne lub orientacja seksualna, na co zwrócono również uwagę w wytycznych dotyczących danych na temat równości; mając na uwadze, że rozporządzenie (UE) 2019/1700<sup>(25)</sup> znacznie poprawi sytuację w zakresie danych z badań gospodarstw domowych dotyczących zatrudnienia, danych zdezagregowanych według rodzajów niepełnosprawności oraz danych dotyczących kraju pochodzenia (pierwsze i drugie pokolenie), a także przewiduje badania pilotażowe dotyczące osób przebywających w instytucjonalnych ośrodkach opieki; mając na uwadze, że braki będą się utrzymywać i należy im zaradzić;

(25) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. ustanawiające wspólne ramy statystyk europejskich dotyczących osób i gospodarstw domowych, opartych na danych na poziomie indywidualnym zbieranych metodą doboru próby, zmieniające rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 808/2004, (WE) nr 452/2008 i (WE) nr 1338/2008 oraz uchylające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1177/2003 i rozporządzenie Rady (WE) nr 577/98 (Dz.U. L 261 I z 14.10.2019, s. 1).

Środa, 10 marca 2021 r.

- M. mając na uwadze, że tylko 50,6 % osób z niepełnosprawnościami jest zatrudnionych (48,3 % kobiet i 53,3 % mężczyzn) w porównaniu z 74,8 % osób pełnosprawnych<sup>(26)</sup>; mając na uwadze, że osoby z niepełnosprawnościami przebywające w ośrodkach opieki lub uważane za niezdolne do pracy są wyłączone z tych statystyk<sup>(27)</sup>; mając na uwadze, że dane te nie mówią nic na temat rodzaju, jakości i warunków zatrudnienia, czyli np. czy dane zatrudnienie zapewnia się na otwartym rynku pracy i czy gwarantuje się status pracownika korzystającego z praw pracowniczych i płacę minimalną; mając na uwadze, że osoby z niepełnosprawnościami stanowią zróżnicowaną grupę i często są przedmiotem dyskryminacji krzyżowej, której skumulowane skutki mają namacalny wpływ na zatrudnienie;
- N. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich osoby z niepełnosprawnościami są zatrudnione w przeważającej mierze w zakładach pracy chronionej; mając na uwadze, że takie zakłady pracy chronionej powinny służyć integracji, rehabilitacji i jak najszybszemu przejściu do otwartego rynku pracy; mając na uwadze, że zakłady pracy chronionej są często środowiskiem segregującym, w którym pracownicy z niepełnosprawnościami nie mają statusu pracownika, praw pracowniczych ani zagwarantowanej płacy minimalnej; mając na uwadze, że stanowi to wyraźne naruszenie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych; zauważa, że w niektórych państwach członkowskich zakłady pracy chronionej są obecnie wykorzystywane jako sposób przejścia do otwartego rynku pracy; mając na uwadze, że badania na szczeblu europejskim nad cechami charakterystycznymi i różnorodnością zakładów pracy chronionej, czasem określanych również mianem zatrudnienia chronionego, mogłyby pomóc w określeniu najlepszych praktyk, poprawieniu jakości debaty i zapewnieniu zgodności z prawodawstwem UE i Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych; mając na uwadze, że integracyjne modele zatrudnienia wspieranego – jeżeli są oparte na prawach i uznawane za zatrudnienie – mogą respektować prawa osób z niepełnosprawnościami oraz służyć włączeniu i przejściu do otwartego rynku pracy;
- O. mając na uwadze, że stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych (17,1 %) jest prawie dwukrotnie wyższa niż w całej populacji (10,2 %) <sup>(28)</sup>, a bezrobocie osób z niepełnosprawnościami trwa dłużej niż osób pełnosprawnych bez względu na ich kwalifikacje;
- P. mając na uwadze, że stopa bezrobocia jest najwyższa wśród młodych osób z niepełnosprawnościami (w wieku od 16 do 24 lat) i wynosi 24,9 % w porównaniu z 16,6 % w całej populacji; mając na uwadze, że różnica ta jest nierozzerwalnie związana z możliwościami kształcenia;
- Q. mając na uwadze, że kobiety z niepełnosprawnościami, które stanowią 16 % całkowitej populacji kobiet i 60 % całkowitej populacji osób z niepełnosprawnościami w UE, wciąż mierzą się z dyskryminacją krzyżową i z wielu przyczyn jednocześnie we wszystkich dziedzinach życia; mając na uwadze, że wskaźnik braku aktywności zawodowej wśród kobiet z niepełnosprawnościami jest o ponad dwie trzecie wyższy niż w całkowitej populacji kobiet w wieku produkcyjnym (od 16 do 64 lat); mając na uwadze, że tylko 20,7 % kobiet z niepełnosprawnościami jest zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin w porównaniu z 28,6 % mężczyzn z niepełnosprawnościami;
- R. mając na uwadze, że to przeważnie kobiety mają za zadanie zajmowanie się domem i to one stanowią zdecydowaną większość wśród opiekunów osób z niepełnosprawnościami; mając na uwadze, że samotne matki opiekujące się dziećmi z niepełnosprawnościami są w wysokim stopniu narażone na ubóstwo i wykluczenie społeczne; mając na uwadze, że dyskryminacja ze względu na wiek wraz z towarzyszącymi jej ewentualnymi stereotypami i barierami dotyczy wszystkich grup wiekowych; mając na uwadze, że starsze kobiety z niepełnosprawnościami często są jedynymi opiekunami niepełnosprawnych członków rodziny; mając na uwadze, że ma to bezpośredni wpływ na ich podatność na ubóstwo i wykluczenie społeczne, a także na ich dostęp do zatrudnienia i rozwój zawodowy oraz może negatywnie wpływać na ich warunki zatrudnienia;
- S. mając na uwadze, że w całej Europie jest ponad 30 mln osób niewidomych i niedowidzących; mając na uwadze, że średnia stopa bezrobocia wśród nich wynosi 75 %, a wśród kobiet nawet więcej, co prowadzi do wykluczenia społecznego i ubóstwa tych osób<sup>(29)</sup>; mając na uwadze, że w UE jest około miliona głuchoniemych użytkowników języka migowego i 51 milionów osób niedosłyszących, z których wiele również używa języka migowego i których bezrobocie jest niedostatecznie zgłaszane i niedostatecznie badane; mając na uwadze, że w UE jest około siedmiu

<sup>(26)</sup> Dane statystyczne dotyczące dochodów i warunków życia (EU-SILC) 2017.

<sup>(27)</sup> Tamże.

<sup>(28)</sup> Dane EU-SILC z 2017 r.

<sup>(29)</sup> ONCE i Europejska Unia Niewidomych, „Report on the situation of blind and partially sighted persons regarding employment in Europe after 10 years of the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Opportunities” [Raport na temat sytuacji osób niewidomych i niedowidzących w zakresie zatrudnienia w Europie po 10 latach obowiązywania Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych: wyzwania i szanse], październik 2019 r.

Środa, 10 marca 2021 r.

milionów osób z niepełnosprawnością intelektualną, których poziom zatrudnienia jest znacznie poniżej średniej<sup>(30)</sup>; mając na uwadze, że szacunki wskazują, iż w całej Europie tylko około 10 % osób ze spektrum zaburzeń autystycznych jest zatrudnionych, głównie w niepewnym wymiarze godzin i na stanowiskach niskopłatnych, na stanowiskach wymagających niskich kwalifikacji lub w zakładach pracy chronionej<sup>(31)</sup>;

- T. mając na uwadze, że wśród osób z niepełnosprawnościami 29,5 % kobiet i 27,5 % mężczyzn jest zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w UE, w porównaniu z 22,4 % populacji UE jako całości; mając na uwadze, że osoby z niepełnosprawnościami są bardziej narażone na ubóstwo mimo zatrudnienia niż osoby pełnosprawne (11 % w porównaniu z 9,1 %) ze względu na dodatkowe koszty związane z ich niepełnosprawnością, takie jak opieka zdrowotna, wsparcie logistyczne i pomoc świadczona przez inne osoby, utrata uprawnień do świadczeń z tytułu niepełnosprawności po podjęciu pracy oraz fakt, że zarabiają mniej niż ich koledzy na równorzędnych stanowiskach i mają mniejsze szanse na awans<sup>(32)</sup>; mając na uwadze, że zagrożenie ubóstwem jest wyższe w przypadku osób deklarujących poważniejsze stopnie niepełnosprawności;
- U. mając na uwadze, że nieproporcjonalnie duża liczba osób z niepełnosprawnościami jest bezdomna, a osoby z niepełnosprawnościami są też bardziej zagrożone bezdomnością; mając na uwadze, że osoby bezdomne mogą nabawić się niepełnosprawności, np. amputacji kończyn, ze względu na zagrożenia wynikające z ich warunków życia;
- V. mając na uwadze, że ze względu na skumulowane skutki dyskryminacji krzyżowej zakłada się, że osoby pochodzenia romskiego z niepełnosprawnościami napotykać więcej barier, doświadczają wyższego bezrobocia, poważniejszego ubóstwa i gorszego dostępu do edukacji i usług niż ich pełnosprawni rówieśnicy<sup>(33)</sup>;
- W. mając na uwadze, że osoby LGBTI z niepełnosprawnościami napotykać dodatkowe przeszkody w zatrudnieniu – 16 % z nich zgłosiło, że odmówiono im pracy lub awansu ze względu na ich tożsamość płciową, w porównaniu z 10 % ogółu pracowników LGBTI skarżących się na to samo; mając na uwadze, że co czwarta osoba LGBTI z niepełnosprawnościami była celem obraźliwych uwag, nękania i wykorzystywania, a jej orientację seksualną ujawniono bez jej zgody<sup>(34)</sup>;
- X. mając na uwadze, że z niedawno przeprowadzonego ogólnounijnego badania dotyczącego osób z niepełnosprawnościami wynika, że 96 % z nich uważa dostęp do otwartego rynku pracy za niewystarczający lub wymagający poprawy, tylko 10 % z nich uważa, że obowiązujące przepisy są odpowiednie do ochrony osób z niepełnosprawnościami przed dyskryminacją na otwartym rynku pracy, a 18 % nie wiedziało o obowiązywaniu w ich kraju przepisów, które chroniłyby je przed dyskryminacją<sup>(35)</sup>;
- Y. mając na uwadze, że dane te pokazują, iż w europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności na lata 2010–2020 nie położono wystarczającego nacisku na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami ani na dyskryminację krzyżową, z jaką osoby te się borykają;
- Z. mając na uwadze, że molestowanie w miejscu pracy, w tym molestowanie seksualne i podejmowanie działań odwetowych za zgłaszanie takich przypadków, utrudnia dostęp do pracy i zatrudnienia oraz przeszkadza w utrzymaniu miejsca pracy i rozwoju kariery zawodowej na równych zasadach, w szczególności kobietom z niepełnosprawnościami;
- AA. mając na uwadze, że niekorzystna sytuacja, wykluczenie i dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy nie stanowią odrębnego wyzwania, lecz są wzajemnie powiązane z brakiem edukacji integracyjnej, w tym we wczesnym dzieciństwie, uczeniem się przez całe życie, w tym szkoleniem zawodowym, barierami, segregacją i dyskryminacją występującymi w sektorze mieszkalnictwa i zdrowia, oraz z brakiem dostępu do transportu oraz innych usług i produktów; mając na uwadze, że do zaradzenia tej sytuacji potrzebne jest zatem kompleksowe podejście i szeroko zakrojone środki;
- AB. mając na uwadze, że środki wspierające dobrostan psychiczny oraz zapobiegające chorobom psychicznym i niepełnosprawności psychospołecznej w miejscu pracy mają kluczowe znaczenie;
- AC. mając na uwadze, że dostępność miejsc pracy, transportu i usług wsparcia, w szczególności pomocy osobistej, oraz możliwość dotarcia do ogółu społeczeństwa ma zasadnicze znaczenie dla skutecznego korzystania z prawa do pracy przez osoby z niepełnosprawnościami; mając na uwadze, że państwa członkowskie powinny również wspierać

<sup>(30)</sup> Inclusion Europe.

<sup>(31)</sup> Autism Europe, „Autism and Work – Together we can” [Autyzm i praca – wspólnie damy radę], 2014 r.

<sup>(32)</sup> Komisja Równości i Praw Człowieka, sprawozdanie z badań nr 107, badania nad luką płacową, „The Disability Pay Gap” [Luka płacowa ze względu na niepełnosprawność], sierpień 2017 r.

<sup>(33)</sup> Europejskie Centrum ds. Mniejszości, badanie nr 8, „Not Even in the Margins: Where are Roma with Disabilities?” [Nawet nie na marginesie: gdzie są Romowie z niepełnosprawnościami?], luty 2016 r.

<sup>(34)</sup> Stonewall, „LGBT in Britain – Work Report” [LGBT w Wielkiej Brytanii – sprawozdanie z prac], 2018 r.

<sup>(35)</sup> Badanie zostało przeprowadzone przez Europejską Sieć na rzecz Niezależnego Życia (ENIL).

Środa, 10 marca 2021 r.

tworzenie wolnego od barier środowiska architektonicznego; mając na uwadze, że transpozycja dyrektywy (UE) 2019/882 w sprawie wymogów dostępności produktów i usług wyraźnie przyczyni się do tworzenia społeczeństwa bez barier, mając też na uwadze, że z tego powodu jej transpozycję należy przeprowadzić w odpowiednim czasie i ściśle monitorować;

- AD. mając na uwadze, że pozbawienie osób z niepełnosprawnościami świadczeń w momencie podjęcia pracy zarobkowej wiąże się z ogromnym ryzykiem i stresem i stanowi poważną barierę w podejmowaniu pracy oraz jest społecznie niesprawiedliwe, ponieważ nie uwzględnia wysokich kosztów życia związanych z niepełnosprawnościami;
- AE. mając na uwadze, że różne definicje niepełnosprawności, różne metody ich oceny i różne, często niejasne metody klasyfikacji niepełnosprawności stosowane w poszczególnych państwach członkowskich, a także brak wzajemnego uznawania statusu niepełnosprawności utrudniają swobodne przemieszczanie się osób z niepełnosprawnościami w UE;
- AF. mając na uwadze, że uświadamianie ma zasadnicze znaczenie dla umożliwienia pracodawcom i pracownikom odpowiedniego działania i reagowania w oparciu o wiedzę na temat ich obowiązków i praw w obszarze niedyskryminacji;
- AG. mając na uwadze, że nowe technologie, zwłaszcza systemy sztucznej inteligencji, mają potencjał do opracowywania skutecznych, dostępnych i niedyskryminacyjnych procesów zatrudniania, ale rozwój technologiczny niesprzyjający włączeniu społecznemu może stwarzać ryzyko nowych barier i form dyskryminacji; mając na uwadze, że art. 9 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych nakłada wymóg dostępu do informacji oraz technologii i systemów komunikacyjnych na zasadzie równości;

1. wzywa instytucje UE i państwa członkowskie do potwierdzenia ich zaangażowania w realizację integracyjnej równości dla osób z niepełnosprawnościami i o pełne wdrożenie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w tym jej art. 27 dotyczącego pracy i zatrudnienia; w tym celu wzywa je do wzmożenia wysiłków oraz dążenia do stworzenia integracyjnego, dostępnego i niedyskryminującego rynku pracy z holistycznym podejściem do polityki cyklu życia dla osób z niepełnosprawnościami i dla wszystkich innych osób, zgodnie z traktatami UE i prawami sformułowanymi w Europejskim filarze praw socjalnych, a także z wartościami międzynarodowymi zapisanymi w Agendzie 2030 ONZ oraz celach zrównoważonego rozwoju; wzywa UE i państwa członkowskie do ratyfikowania protokołu fakultatywnego do Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;

2. uważa, że należy jak najszybciej dokonać przeglądu dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, aby zapewnić jej pełną harmonizację z postanowieniami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz wdrożyć proces partycypacyjny mający na celu zapewnienie bezpośredniego i pełnego zaangażowania organizacji reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami;

### ***Dla integracyjnych i dostępnych miejsc pracy***

3. wzywa Komisję i państwa członkowskie do przyjęcia uniwersalnych norm projektowania i wytycznych dotyczących dostępności środowisk, programów, usług i produktów – w tym miejsc pracy, ich wyposażenia i urządzeń – aby wszyscy mogli z nich korzystać;

4. apeluje do państw członkowskich, by zapewniły racjonalne dostosowania dla osób z niepełnosprawnościami w miejscach pracy, bez ponoszenia jakichkolwiek kosztów przez pracowników; wzywa Komisję do przygotowania jasnych wytycznych UE w sprawie racjonalnych dostosowań, określających szczegółowo, jakie formy mogą one przybierać w zależności od potrzeb danej osoby, tak aby art. 5 dyrektywy mógł zostać skutecznie transponowany do prawa krajowego; wzywa Komisję do wszczynania postępowań w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego oraz do zachęcania państw członkowskich do wprowadzenia systemu sankcji w przypadku niezapewnienia racjonalnych dostosowań, gdyż stanowi to formę dyskryminacji; uważa, że Parlament mógłby skorzystać z możliwości wezwania Komisji do wszczęcia takich postępowań w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego; wzywa państwa członkowskie do przygotowania materiałów pomocniczych i wytycznych oraz zapewnienia odpowiednich szkoleń w formatach przystępnych dla pracodawców, podmiotów odpowiedzialnych, pracowników i osób z niepełnosprawnościami w celu rozwijania niezbędnej wiedzy, umiejętności i świadomości w zakresie praktycznego wdrażania racjonalnych dostosowań, a tym samym obalenia mitu o ich zaporowych kosztach;

5. zdecydowanie ubolewa nad nierównym i niewystarczającym egzekwowaniem dyrektywy Rady 2000/78/WE w niektórych państwach członkowskich, które nie są w stanie skutecznie i jednolicie monitorować i karać nagminnego łamania prawa UE;



Środa, 10 marca 2021 r.

6. stwierdza, że prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym w Powszechnej deklaracji praw człowieka, Konwencji ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodowym pakcie praw obywatelskich i politycznych oraz Międzynarodowym pakcie praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, a także Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie państwa członkowskie; przypomina, że Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu;

7. wzywa państwa członkowskie do stosowania lub rozważenia wprowadzenia obowiązkowych parytetów różnorodności w miejscu pracy w celu wspierania integracyjnych miejsc pracy oraz nakładania skutecznych i proporcjonalnych sankcji za nieprzestrzeganie przepisów; sugeruje, że kary finansowe powinny być przekazywane na integrację; podkreśla, że środki te muszą mieć charakter proporcjonalny, uwzględniający małe struktury organizacyjne; wzywa państwa członkowskie do wspierania przedsiębiorstw publicznych i prywatnych we wdrażaniu rocznych planów różnorodności z wymiernymi celami i okresową oceną oraz do wspierania pracodawców w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami za pomocą takich środków, jak utworzenie dobrowolnej listy lub punktu kompleksowej obsługi kandydatów z niepełnosprawnościami, z których rekrutowani byłiby kandydaci; apeluje do państw członkowskich, by wprowadzaniu parytetów towarzyszyły szkolenia dla pracodawców dotyczące treści i zakresu obowiązujących przepisów; wzywa państwa członkowskie, by powierzyły publicznym służbom zatrudnienia przygotowanie dobrowolnej listy osób z niepełnosprawnościami poszukujących pracy, aby pomóc pracodawcom spełnić wymóg parytetów różnorodności;

8. wzywa instytucje UE, aby dawały przykład poprzez ustalenie parytetu różnorodności oraz specjalnego parytetu dotyczącego zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, opracowanie wewnętrznych wytycznych dotyczących rozsądnych dostosowań, zapewnienie sprawiedliwości i pełnej dostępności w procesie rekrutacji i w miejscu pracy, zatrudnianie osób ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności na wszystkich szczeblach oraz aktywne poszukiwanie osób z niepełnosprawnościami do obsadzenia stanowisk; wzywa państwa członkowskie, aby uczyniły to samo w swoich administracjach publicznych;

9. wzywa państwa członkowskie do przyjęcia zrównoważonej polityki zatrudnienia sprzyjającej integracji, polegającej na dostosowanych procedurach rekrutacji, „rzeźbieniu” miejsca pracy, zindywidualizowanym, elastycznym i wspieranym zatrudnieniu, dzieleniu stanowisk, indywidualnym pośrednictwie pracy i wsparciu oraz przedsiębiorstwach sprzyjających integracji, uwzględniając specyfikę osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności i ułatwiając im w ten sposób dostęp do rynku pracy; wzywa państwa członkowskie do:

- stosowania zachęt podatkowych i innych środków wsparcia finansowego dla przedsiębiorstw, w tym MŚP, które zatrudniają osoby z niepełnosprawnościami lub zapewniają im szkolenia zawodowe i staże;
- wspierania przedsiębiorstw sprzyjających integracji, które zapewniają zatrudnienie osobom z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy poprzez zamówienia publiczne;
- promowania zindywidualizowanych modeli pośrednictwa pracy;
- promowania społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami oraz wspierania organizacji gospodarki społecznej, które reinwestują swoje zyski w cele społeczne;
- oraz do informowania pracodawców o tych strategiach politycznych i zachętach;

wzywa państwa członkowskie do wspierania przedsiębiorstw oferujących ukierunkowane środki pozytywnego działania w celu rozwiązania problemu szeregu niekorzystnych czynników; wzywa państwa członkowskie do wymiany najlepszych praktyk w celu określenia i stosowania ukierunkowanego zestawu środków wspierających równe zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami;

10. wzywa Komisję i państwa członkowskie do pilnego wprowadzenia środków mających na celu ocenę tendencji kluczowych dla przyszłości pracy z punktu widzenia niepełnosprawności, przy aktywnym zaangażowaniu osób z niepełnosprawnościami, w celu określenia i uruchomienia konkretnych działań mających na celu zwiększenie integracji na rynku pracy z uwzględnieniem różnorodności osób z niepełnosprawnościami; określa w tym kontekście znaczenie integracyjnych i dostępnych inicjatyw z odpowiednim finansowaniem, mających na celu uczenie się przez całe życie, w tym kształcenie i szkolenie zawodowe, oraz rozwijanie umiejętności osób z niepełnosprawnościami od najmłodszych lat, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych i ekologicznych, zgodnie z szybko zmieniającymi się realiami i wymogami obecnego i przyszłego rynku pracy; podkreśla ponadto, jak ważne jest zapewnienie odpowiedniego wsparcia osobom z niepełnosprawnościami przez całe życie, lepsze wykorzystanie innowacyjnych technologii w celu wyrównania szans i usunięcia barier w edukacji i zatrudnieniu oraz pomoc osobom z niepełnosprawnościami w uzyskaniu dostępu do narzędzi i oprogramowania cyfrowego, które są im niezbędne do samodzielnego życia;

Środa, 10 marca 2021 r.

11. wzywa państwa członkowskie do zwiększenia zdolności publicznych służb zatrudnienia do tworzenia sieci przedsiębiorstw sprzyjających integracji społecznej, do zatrudniania na każdym szczeblu wyspecjalizowanych pracowników pomocniczych, takich jak doradcy zawodowi, dzięki którym osoby z niepełnosprawnościami poszukujące pracy uzyskają zindywidualizowaną ocenę potrzeb, szkolenie i wsparcie, a także tak długo, jak będzie to konieczne, asystentów ds. świadczenia pracy, którzy pomogą osobom z niepełnosprawnościami wykonywać pracę na otwartym rynku pracy;

12. wzywa państwa członkowskie do promowania w edukacji podejścia opartego na prawach człowieka z myślą o stworzeniu włączających i niedyskryminujących systemów edukacji, a także do rozwijania i organizowania szkoleń dotyczących uniwersalnego projektowania, rozsądnych dostosowań i różnorodności w miejscu pracy dla studentów uczelni wyższych na odpowiednich wydziałach, przy zaangażowaniu osób z niepełnosprawnościami, oraz do ułatwiania szkolenia doradców zawodowych, asystentów ds. świadczenia pracy i doradców ds. niepełnosprawności i różnorodności, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki różnych rodzajów niepełnosprawności;

13. wzywa państwa członkowskie do ciągłej oceny, wspólnie z przedstawicielami osób z niepełnosprawnościami, charakterystyki, różnorodności i skuteczności istniejących zakładów pracy chronionej w zakresie wyposażania osób z niepełnosprawnościami w umiejętności umożliwiające im zdobycie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, do dopilnowania, aby były one objęte ramami prawnymi obejmującymi zabezpieczenie społeczne, warunki pracy, minimalne wynagrodzenie i niedyskryminację oraz do zapewnienia im ochrony, przy jednoczesnym wycofywaniu przepisów naruszających Konwencję o prawach osób niepełnosprawnych, zwłaszcza jej art. 27; wzywa Komisję do monitorowania tego procesu; przypomina, że zakłady pracy chronionej powinny być tylko opcją na okres przejściowy dla osób z niepełnosprawnościami w ich cyklu życia zawodowego; wzywa w związku z tym państwa członkowskie do opracowania i promowania modeli zatrudnienia sprzyjających włączeniu społecznemu na otwartym rynku pracy i poza zakładami pracy chronionej, w pełnej zgodności z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych; nalega też, by pracownikom z niepełnosprawnościami w zakładach pracy chronionej zapewnić co najmniej prawa i status odpowiadające prawom pracowniczym osób pracujących na otwartym rynku pracy; wzywa w tym kontekście państwa członkowskie do przyspieszenia procesu deinstytucjonalizacji, wdrożenia skutecznych, regionalnych i zdecentralizowanych systemów opieki, obejmujących usługi aktywizacji społecznej, na wszystkich poziomach społeczeństwa, oraz zapewnienia sprawniejszego włączania osób z niepełnosprawnościami w otwarty rynek pracy i w społeczeństwo jako całość;

14. wyraża ubolewanie, że dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w osiągnięciu celów TUE;

15. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy Komisji, takie jak nagroda Access City, oraz popiera inicjatywy na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym;

16. ubolewa, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub psychospołeczną doświadczają wielu barier prawnych, instytucjonalnych, komunikacyjnych i społecznych w korzystaniu z przysługujących im praw, co uniemożliwia im głosowanie, kandydowanie w wyborach na urząd publiczny, korzystanie z prawa do aktywności obywatelskiej lub po prostu z prawa do decydowania o własnym życiu; zachęca państwa członkowskie do podjęcia natychmiastowych kroków w celu zreformowania krajowych ram prawnych w celu zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami zdolności do czynności prawnych na równi z innymi osobami we wszystkich aspektach życia, zgodnie z art. 12 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, oraz przypomina, że należy zagwarantować prawa polityczne osób z niepełnosprawnościami oraz możliwość korzystania z tych praw na równi z innymi osobami, zgodnie z art. 29 Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;

17. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania o to, by fundusze unijne nie były wydatkowane na oddzielne systemy zatrudniania tych osób z niepełnosprawnościami, które nie mają szans na znalezienie zatrudnienia poza zakładami pracy chronionej;

### ***Dla niedyskryminujących miejsc pracy***

18. wzywa Komisję i państwa członkowskie do wzmocnienia współpracy z osobami z niepełnosprawnościami, reprezentującymi je organizacjami i organami ds. równości w celu przygotowania i rozpoczęcia kompleksowych kampanii uświadamiających i ukierunkowanych szkoleń – w dostępnych formatach i językach migowych, skierowanych do pracodawców, podmiotów odpowiedzialnych we wszystkich dziedzinach i szeroko rozumianego społeczeństwa – na temat możliwości i zasług osób z niepełnosprawnościami oraz na temat korzyści płynących z różnorodności, równości i niedyskryminacji, aby wykorzystać istniejące piętno i uprzedzenia wobec osób z niepełnosprawnościami, walczyć z nękaniami, prześladowaniem i wykorzystywaniem oraz osiągnąć integracyjną równość dla wszystkich;

Środa, 10 marca 2021 r.

19. podkreśla znaczenie dostępu do informacji dla ofiar dyskryminacji; uważa za niezbędne, by państwa członkowskie podjęły stosowne kroki w celu zapewnienia i świadczenia rozsądnych i przystępnych usług doradztwa prawnego oraz pomocy prawnej dla ofiar na wszystkich etapach postępowania sądowego, w tym doradztwa poufnego i bezpośredniego, oraz wsparcia emocjonalnego, osobistego i moralnego ze strony organów ds. równości lub odpowiednich podmiotów pośredniczących; ponadto wzywa państwa członkowskie do zwalczania molestowania i przemocy w miejscu pracy, które naruszają godność osoby lub stwarzają atmosferę zastraszenia w pracy;

20. wzywa państwa członkowskie do podjęcia aktywnych działań mających na celu ochronę przed dyskryminacją dla wszystkich, w tym dla osób z niepełnosprawnościami, do zapewnienia – zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych – dostępności miejsc pracy, transportu i środowiska architektonicznego oraz do zapewnienia rozsądnych dostosowań dla osób z niepełnosprawnościami na wszystkich etapach pracy, od rekrutacji przez całą ścieżkę kariery zawodowej, w celu zapewnienia bezpiecznych i zdrowych warunków pracy oraz rehabilitacji zawodowej; wzywa instytucje UE do podjęcia takich samych działań; apeluje do państw członkowskich o zagwarantowanie, że osoby z niepełnosprawnościami będą mogły korzystać ze swoich praw pracowniczych i związkowych na równych warunkach oraz że będą chronione przed przemocą, mobbingiem, cyberprzemocą i prześladowaniem, w tym molestowaniem seksualnym, w szczególności wobec kobiet z niepełnosprawnościami; w tym celu wzywa państwa członkowskie do ratyfikowania konwencji stambulskiej, która ma mieć przekrojowy wpływ na wszystkie przepisy UE, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet z niepełnosprawnościami, które doświadczają dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie i są bardziej narażone na molestowanie w miejscu pracy; wzywa instytucje UE do podjęcia takich samych działań;

21. podkreśla także potrzebę wprowadzenia gwarancji praw osób z niepełnosprawnościami obejmującej szczególne środki uwzględniające potrzeby kobiet z niepełnosprawnościami;

22. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zadbania o to, by polityka włączenia realizowana na poziomie sektorów i przedsiębiorstw była wprowadzana w porozumieniu z przedstawicielami pracowników;

23. wzywa Komisję i państwa członkowskie do udzielenia wsparcia pracownikom z niepełnosprawnościami w wyniku wypadku, kontynuując ich zatrudnienie lub oferując danej osobie równoważną pracę odzwierciedlającą jej nowe umiejętności, bez utraty praw i warunków pracy przysługujących danej osobie przed doznaniem urazu;

24. apeluje do Komisji i państw członkowskich, by przy wspieraniu zatrudnienia i powrotu do pracy osób z niepełnosprawnościami przyjęły podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy oparte na profilaktyce i sprzyjające włączeniu społecznemu; zauważa, że powyższe można osiągnąć w drodze zintegrowanych ścieżek łączących profilaktykę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) z różnymi rodzajami środków zwiększających szanse na zatrudnienie, takimi jak indywidualne wsparcie, doradztwo, wytyczne oraz dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego i ogólnego;

25. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zajęcia się istniejącymi różnicami pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn oraz osób z niepełnosprawnościami i z odmiennych grup etnicznych, przyczyniając się tym samym do zwalczania bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji płacowej i zapobiegania ryzyku ubóstwa pracujących wśród osób napotykających bariery w pracy i będących przedmiotem dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, co dotyczy zwłaszcza osób LGBTI, kobiet, Romów i uchodźców; oczekuje na przedstawienie przez Komisję zapowiedzianych przepisów dotyczących przejrzystości wynagrodzeń w miejscu pracy w pierwszym kwartale 2021 r. w celu zwalczania dysproporcji płacowych, których doświadczają w miejscu pracy grupy znajdujące się w niekorzystnej sytuacji społecznej, w szczególności osoby z niepełnosprawnościami;

26. podkreśla, że ochrona osób transpłciowych przed dyskryminacją w zatrudnieniu musi być skuteczna, i wzywa państwa członkowskie do zwalczania tej dyskryminacji, zwłaszcza w zakresie zatrudnienia;

27. apeluje do państw członkowskich, by nie pozbawiały osób z niepełnosprawnościami uprawnień do świadczeń z tytułu niepełnosprawności pokrywających dodatkowe koszty związane z niepełnosprawnością w momencie wejścia na rynek pracy lub przekroczenia pewnego progu dochodów, ponieważ praktyka ta przyczynia się do ubóstwa osób pracujących i osób starszych, jako że uprawnienia te służą wspieraniu osób z niepełnosprawnościami w pokonywaniu barier i mogą pomóc w zagwarantowaniu ich godności i równości;

28. apeluje do państw członkowskich, aby dopuszczały dostateczną elastyczność w zapewnianiu pomocy socjalnej i świadczeń socjalnych, aby możliwe było ich dostosowanie do indywidualnych potrzeb i ścieżki kariery osób z niepełnosprawnościami;

Środa, 10 marca 2021 r.

29. zwraca się do Komisji o zbadanie, czy w państwach członkowskich obowiązują szczegółowe przepisy gwarantujące możliwość korzystania z prawa do urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, wychowawczego i chorobowego oraz elastyczną organizację pracy, jak również tego, czy są one dostosowane do szczególnych potrzeb matek z niepełnosprawnościami, matek dzieci z niepełnosprawnościami lub dotkniętych długotrwałymi chorobami, czy też matek znajdujących się w szczególnych sytuacjach, np. związanych z przedwczesnym porodem; apeluje o wprowadzenie ambitniejszych środków promujących równoważną rolę mężczyzn jako opiekunów; wzywa państwa członkowskie do przedstawienia krajowych strategii wspierania opiekunów nieformalnych; podkreśla potrzebę zapewnienia łatwo dostępnych i wysokiej jakości usług opieki nad dziećmi w celu zadbania o równy udział kobiet w środowisku pracy;

30. wzywa Komisję do zaproponowania przepisów dotyczących standardów dla organów ds. równości, po konsultacjach z organizacjami reprezentującymi osoby z niepełnosprawnościami, co zapewni im silniejszy mandat i odpowiednie zasoby do zagwarantowania równego traktowania osób z niepełnosprawnościami i zapewnienia rozpowszechniania wśród wszystkich dostępnych informacji;

31. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia trwałego finansowania budowania potencjału organizacji reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami, uznając ich ważną rolę w zwalczaniu dyskryminacji osób z niepełnosprawnościami;

32. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zharmonizowania definicji niepełnosprawności oraz do zapewnienia wzajemnego uznawania statusu niepełnosprawności we wszystkich państwach członkowskich, tak aby zapewnić swobodny przepływ osób z niepełnosprawnościami oraz korzystanie z praw wynikających z obywatelstwa UE; w tym celu wzywa Komisję i państwa członkowskie do przeprowadzenia analizy obowiązujących przepisów i zgromadzenia najlepszych praktyk stosowanych w państwach członkowskich; uznaje, że swoboda przemieszczania się jest prawem podstawowym w UE; wzywa w związku z tym Komisję i państwa członkowskie do rozszerzenia zastosowania unijnej karty osoby niepełnosprawnej na wszystkie państwa członkowskie i do rozszerzenia jej zakresu, dzięki czemu możliwe będzie uznawanie statusu osoby niepełnosprawnej i dostęp do usług w całej UE, co ułatwi osobom z niepełnosprawnościami życie i pracę za granicą; apeluje do Komisji o utworzenie centralnego punktu informacyjnego – w krajowych językach migowych i w formatach dostępnych dla osób z niepełnosprawnościami – na temat usług dla osób z niepełnosprawnościami dostępnych w poszczególnych państwach członkowskich;

33. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uznania i promowania pomocy osobistej kierowanej przez użytkownika zgodnie z komentarzem ogólnym nr 5 Komitetu Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, w celu wspierania niezależnego życia i integracji na rynku pracy; przypomina, że ze względu na szczególnie charakter pomocy osobistej, przepisy dotyczące swobodnego przemieszczania się należy dostosować do potrzeb osób z niepełnosprawnościami; wzywa UE do podjęcia działań w zakresie pomocy osobistej, zwłaszcza w odniesieniu do swobodnego przemieszczania się osób z niepełnosprawnościami i ich asystentów osobistych;

34. przypomina, że nowe technologie to zarówno szanse, jak i wyzwania dla wszystkich pracowników, a w szczególności dla osób z niepełnosprawnościami; podkreśla w związku z tym, że nowe technologie mogą stanowić poważne wyzwanie pod kątem dostępności dla osób z niepełnosprawnościami; podkreśla zatem, że dostępność musi być uwzględniona jako warunek wstępny każdej inicjatywy unijnej, a UE powinna podjąć działania wspierające stosowanie uniwersalnego projektowania i zapewniające dostępność i przystępność cenową technologii wspomagających; apeluje do Komisji, by zgodnie z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych zadbała o zapewnienie pełnego, skutecznego i równego dostępu technologii i systemów informacyjno-komunikacyjnych oraz stosowanie w tym kontekście wytycznych pomagających twórcom sztucznej inteligencji uwzględniać potrzeby osób z niepełnosprawnościami w procesach rozwojowych, co pozwoli uniknąć tworzenia kolejnych dyskryminacyjnych uprzedzeń; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania programów badawczych ukierunkowanych na rozwój technologii wspomagających, w tym robotyki, technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji, mając na celu umożliwienie pełnej integracji osób z niepełnosprawnościami we wszystkich aspektach życia; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia osobom z niepełnosprawnościami dostępu do niedrogich narzędzi i oprogramowania cyfrowego dostosowanego do ich potrzeb oraz do wykorzystania wiedzy fachowej organizacji reprezentujących osoby z niepełnosprawnościami przy określaniu, które narzędzia i oprogramowanie cyfrowe najlepiej odpowiadają indywidualnym potrzebom osób z niepełnosprawnościami;

#### ***Dalsze ukierunkowane działania i włączanie praw osób z niepełnosprawnościami do głównego nurtu polityki***

35. z zadowoleniem przyjmuje konsultacje publiczne Komisji w sprawie strategii UE w sprawie niepełnosprawności po 2020 r.; wzywa Komisję do położenia szczególnego nacisku w tej strategii na zatrudnienie, a także do ujęcia w niej wszystkich postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, do wyznaczenia jasnych, wymiernych

Środa, 10 marca 2021 r.

i ambitnych celów związanych z różnorodnością w miejscu pracy odzwierciedlającą heterogeniczność osób z niepełnosprawnościami, do zajęcia się kwestią dyskryminacji krzyżowej i z wielu przyczyn jednocześnie oraz do monitorowania skuteczności tej strategii, angażując w to osoby z niepełnosprawnościami i reprezentujące je organizacje; podkreśla, że współpraca z władzami, partnerami społecznymi, organizacjami i społeczeństwem obywatelskim na szczeblu europejskim, krajowym i lokalnym jest konieczna dla zapewnienia wprowadzenia w życie zarówno tej strategii, jak i Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych; wzywa Komisję do zaproponowania środków mających na celu stawienie czoła wyzwaniom związanym z pandemią COVID-19 i naruszaniem praw osób z niepełnosprawnościami; podkreśla, że dyskryminacja osób z niepełnosprawnościami nasiliła się podczas pandemii COVID-19, powodując zagrożenie dla ich życia oraz zdrowia psychicznego i fizycznego; wzywa Komisję do powiązania przyszłej strategii w sprawie niepełnosprawności z procesem europejskiego semestru;

36. wzywa do gromadzenia ogólnounijnych danych dotyczących niepełnosprawności w oparciu o podejście oparte na prawach człowieka, w tym danych dotyczących zatrudnienia oraz kształcenia i szkolenia zawodowego, z podziałem na płeć, wiek, rodzaj niepełnosprawności, rasę/pochodzenie etniczne, orientację seksualną, poziom wykształcenia itp., z uwzględnieniem tych osób z niepełnosprawnościami, które do tej pory były wykluczane ze statystyk; wzywa do gromadzenia danych dotyczących wpływu kryzysu związanego z COVID-19 na osoby z niepełnosprawnościami, aby sformułować strategie gotowości na przyszłe sytuacje kryzysowe;

37. wzywa wszystkie instytucje UE i państwa członkowskie do działania zgodnie z hasłem „nic o nas bez nas” oraz do nawiązania ścisłej współpracy z osobami z niepełnosprawnościami i reprezentującymi je organizacjami, do korzystania z ich wiedzy specjalistycznej i aktywnego włączania ich we wszystkie etapy odnośnego procesu decyzyjnego, prawodawstwa, strategii, polityki i programów, w tym w główny nurt polityki;

38. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uwzględniania praw osób z niepełnosprawnościami – pamiętając o szczególnej sytuacji osób podlegających dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie – we wszystkich wnioskach dotyczących zatrudnienia, w tym tych dotyczących oczekiwanych zmian w przyszłych formach pracy, a także przy opracowywaniu i wdrażaniu działań mających na celu rozwijanie umiejętności cyfrowych i ekologicznych;

39. wzywa Komisję, a w szczególności jej grupę zadaniową ds. równości, oraz państwa członkowskie do systematycznego włączania praw osób z niepełnosprawnościami do głównego nurtu polityki, ze szczególnym uwzględnieniem tych, które są przedmiotem dyskryminacji krzyżowej, we wszystkich odpowiednich aktach prawnych, politykach i programach, ponieważ równość w zatrudnieniu jest nierozdzielnie związana z równym dostępem do edukacji, opieki zdrowotnej, mieszkania, wymiaru sprawiedliwości i ochrony socjalnej, oraz do położenia większego nacisku na dostępność, aby osiągać postępy w dążeniu do dostępności środowiska architektonicznego, przestrzeni publicznej, transportu oraz informacji i technologii komunikacyjnych itd.; podkreśla w związku z tym potrzebę powołania punktu kontaktowego ds. niepełnosprawności we wszystkich instytucjach UE, w tym we wszystkich dyrekcjach generalnych Komisji i agencjach UE, oprócz ustanowienia międzyinstytucjonalnego mechanizmu koordynacji, aby zapewnić włączenie problematyki niepełnosprawności do wszystkich przepisów UE;

40. jest zaniepokojony istnieniem poważnych barier w dostępie do informacji i komunikacji, z jakimi borykają się osoby z niepełnosprawnościami, w szczególności osoby z upośledzeniem wzroku i słuchu, osoby upośledzone intelektualnie lub cierpiące na spektrum zaburzeń autystycznych; przypomina, że różnice w zdolności osób fizycznych do otrzymywania i przekazywania informacji oraz do korzystania z technologii informacyjnych i komunikacyjnych stanowią lukę w wiedzy, która powoduje nierówności;

41. wzywa do przekrojowego i kompleksowego przeglądu prawodawstwa i polityki UE w celu zapewnienia spójności z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych;

42. wzywa państwa członkowskie do zajęcia się w sposób zintegrowany kwestią dyskryminacji i przemocy wobec dzieci z niepełnosprawnościami, mając na uwadze, że są one bardziej narażone na stanie się ofiarą takich zachowań; podkreśla, że głos dzieci z niepełnosprawnościami powinien być reprezentowany podczas opracowywania, wdrażania i monitorowania przepisów, strategii politycznych, usług oraz środków, które ich dotyczą;

43. podkreśla potrzebę uwzględnienia w nowym pakcie o migracji i azylu konkretnych i odpowiednich postanowień w celu odpowiedniego uwzględnienia potrzeb osób z niepełnosprawnościami na wszystkich etapach i we wszystkich procesach;

44. ubolewa, że prawo Unii nie chroni osób przed dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność poza miejscem pracy i zatrudnieniem;

Środa, 10 marca 2021 r.

45. wzywa Radę do niezwłocznego odblokowania negocjacji w sprawie proponowanej horyzontalnej dyrektywy antydyskryminacyjnej oraz dążenia do porozumienia w tej sprawie, a tym samym do szerszego objęcia ochroną osób z niepełnosprawnościami również poza sferą zatrudnienia;

46. wyraża głębokie zaniepokojenie faktem, że większość podstawowych programów, w tym programów objętych funduszami strukturalnymi, nie dociera do grup najbardziej potrzebujących, w tym do osób z niepełnosprawnościami; wzywa zatem Europejski Trybunał Obrachunkowy do dokładnego sprawdzenia realizacji programów UE, ze szczególnym uwzględnieniem programów w dziedzinie edukacji i zatrudnienia, takich jak Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (YEL), Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) i Erasmus+;

47. wzywa Komisję do zadbania o to, by fundusze UE były zgodne z unijnymi i międzynarodowymi standardami oraz konwencjami (takimi jak Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych) w zakresie praw człowieka i nie wspierały żadnych środków i programów przyczyniających się do segregacji lub wykluczenia społecznego; ponadto wzywa Komisję do finansowania działań tworzących dostępne otoczenie, produkty, usługi, praktyki i urzędnicy, sprzyjających deinstytucjonalizacji i wspierających pomoc osobistą, a także do zagwarantowania, że działania finansowane przez UE dotrą do osób z niepełnosprawnościami i zapewnią ich aktywny udział w życiu społecznym;

o

o o

48. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Komisji, Radzie, rządów i parlamentom państw członkowskich i krajów kandydujących, Agencji Praw Podstawowych UE, Europejskiemu Trybunałowi Obrachunkowemu, Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej, Europejskiemu Rzecznikowi Praw Obywatelskich, Komitetowi Regionów, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu, w celu przekazania parlamentom i radom na szczeblu niższym niż krajowy, Radzie Europy i Organizacji Narodów Zjednoczonych.

---