



**2020/2086(INI)**

24.9.2020

## **PROGETTO DI RELAZIONE**

sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD  
(2020/2086(INI))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatrice: Katrin Langensiepen

## INDICE

	<b>Pagina</b>
MOTIVAZIONE – SINTESI DEI FATTI E DELLE COSTATAZIONI .....	3
PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO .....	10

## MOTIVAZIONE – SINTESI DEI FATTI E DELLE COSTATAZIONI

Avere un lavoro è essenziale per la nostra vita. È fondamentale per avere rapporti interpersonali, guadagnare i mezzi finanziari necessari per condurre una vita sana e felice, realizzare il nostro potenziale umano, integrarci nella società. Tuttavia noi, persone con disabilità, siamo sistematicamente private del nostro "diritto di lavorare"<sup>1</sup>, che è tutelato e promosso da diversi documenti internazionali in materia di diritti umani e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE, e siamo esclusi dal mercato del lavoro. In tutta l'Unione europea, spesso i datori di lavoro preferiscono pagare una multa piuttosto che assumerci.

Le statistiche ufficiali sulla disabilità sono scarse e per lo più non disaggregate per tipo di disabilità, razza/origine etnica, orientamento sessuale, ecc., e i dati sul tipo di occupazione cui hanno accesso le persone con disabilità sono pressoché inesistenti, tuttavia sappiamo che solo il 50,6 % delle persone con disabilità ha un lavoro (il 48,3 % delle donne e il 53,3 % degli uomini), rispetto al 74,8 % delle persone senza disabilità<sup>2</sup>. In base alle più recenti statistiche disponibili, soltanto il 20,7 % delle donne con disabilità ha un'occupazione a tempo pieno, rispetto al 28,6 % degli uomini con disabilità<sup>3</sup>. Tuttavia, queste cifre non indicano quante persone sono occupate nel mercato del lavoro aperto ed escludono le persone con disabilità che vivono in istituti di cura e che hanno molte meno probabilità di avere un lavoro o di essere incluse nella comunità in qualsiasi modo possibile. Vengono forniti in appresso ulteriori dati.

Va da sé che l'occupazione non è l'unico settore in cui è diffusa la discriminazione nei confronti della persone con disabilità. Però è sicuramente un settore in cui, salvaguardando pari diritti e opportunità, si potrebbero ottenere cambiamenti trasformativi sia per le persone con disabilità interessate che per l'intera società.

La nostra società non è omogenea. *Tutti noi* abbiamo identità, capacità, conoscenze e competenze diverse e nell'Unione europea, che si pregia di essere in prima linea nella lotta per i diritti fondamentali, l'uguaglianza e la non discriminazione dovrebbero essere garantite a tutti, comprese le persone con disabilità, le quali costituiscono, a loro volta, un gruppo eterogeneo di persone con diverse identità coesistenti e diverse capacità.

Cionondimeno, nonostante tutti i nostri valori e trattati concordati di comune accordo, le nostre minoranze, comprese le persone con disabilità, continuano a subire una diffusa e sistematica privazione dei loro diritti, a cominciare dall'istruzione fino all'accesso alla giustizia, passando per l'accesso ai diritti in materia di salute sessuale e riproduttiva e al diritto di vivere in modo indipendente e liberi da violenze e abusi, a un livello di vita adeguato e alla protezione sociale, eccetera. È tempo che tutti noi comprendiamo che ognuno di noi ha identità multiple/intersettoriali, che l'ottenimento dei diritti umani non è un favore che dovremmo chiedere agli altri, bensì il minimo indispensabile da garantire a ciascuno. La nostra società è diversificata e la diversità è un valore e una forza che ci aiuterà ad affrontare le sfide locali e globali in continua evoluzione. Noi, le persone con disabilità, con tutti i nostri talenti e le nostre competenze, siamo una delle fonti di tale diversità.

---

<sup>1</sup> Articolo 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

<sup>2</sup> EU-SILC 2017.

<sup>3</sup> Indice sull'uguaglianza di genere 2019.

Una delle violazioni dei diritti più diffuse che noi, persone con disabilità, sperimentiamo è la negazione della nostra partecipazione. È per questo motivo che, per l'elaborazione della presente relazione, la relatrice ha chiesto il contributo delle persone con disabilità e delle loro organizzazioni rappresentative nel corso di una serie di discussioni svoltesi nei mesi di giugno e luglio di quest'anno, nonché durante la stesura vera e propria, che ha avuto luogo in agosto e settembre. Inoltre, poiché siamo fermamente convinti che non solo l'elaborazione della nostra relazione, ma anche il risultato finale dovrebbero essere più accessibili alle persone con disabilità, abbiamo aggiunto alla relazione anche **una parte di facile lettura**. Dobbiamo ringraziare Aurelie Baranger, Christian Takow, Helen Portal, Fanny Lamon and Soufiane El Amrani per aver preparato la versione di facile lettura.

La relatrice desidera esprimere la sua gratitudine ai colleghi che hanno partecipato alle nostre consultazioni con le parti interessate, in particolare:

- ❖ Aurelie Baranger e Christian Takow di *Autism-Europe*,
- ❖ Claudia Rustige e Klaus Meyer zu Brickwedde di *Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen*,
- ❖ Lars Bosselmann e Antoine Fobe dell'*Unione europea dei ciechi*,
- ❖ Marine Uldry e Haydn Hammersley del *Forum europeo sulla disabilità*,
- ❖ Natasa Kokic e Frank Sioen della *Rete europea per la vita indipendente*,
- ❖ Mark Wheatley e Jorge Crespo Garcia dell'*Unione europea dei sordi*,
- ❖ Helen Portal di *Inclusion Europe*,
- ❖ Renee Jopp e Hildur Onnudottir di *International Federation for Spina Bifida and Hydrocephalus*, e
- ❖ Laura Marchetti, Marie Fallon Kund e Jonas Bull di *Mental Health Europe*.

Grazie al lavoro di queste persone, che hanno condiviso conoscenze ed esperienze in merito alle preoccupazioni e alle sfide più pressanti per le persone con disabilità e alle violazioni dei diritti cui spesso sono soggette, indicando le buone pratiche e le politiche sostenibili e suggerendo i cambiamenti che vorrebbero vedere in relazione alle politiche e alla legislazione dell'UE, siamo riusciti a ottenere un quadro più chiaro della situazione occupazionale sul campo e a stilare un elenco più completo delle richieste.

La relatrice desidera inoltre esprimere la sua gratitudine e il suo apprezzamento nei confronti della dottoressa Jone Elizondo Urrestarazu, rappresentante di *Equinet*, che ci ha fornito informazioni preziosissime sugli aspetti giuridici e gli strumenti per affrontare la discriminazione occupazionale che le persone con disabilità devono affrontare negli Stati membri dell'UE, e nei confronti di due illustri giuristi del mondo accademico sulla disabilità, la professoressa Delia Ferri della *National University of Ireland Maynooth* e il professor Mark Priestley della *University of Leeds*, che hanno gentilmente condiviso con noi le loro proposte in materia di tutela dei diritti delle persone con disabilità. Inoltre, la relatrice desidera ringraziare la *Rete europea contro il razzismo (ENAR)*, la *Rete di organizzazioni Rom europee locali (ERGO)*, l'*ILGA-Europe* e la *Piattaforma per la cooperazione internazionale sui migranti privi di documenti (PICUM)* per averci inviato i loro contributi scritti che evidenziano questioni relative alla discriminazione intersettoriale. Infine, la relatrice è riconoscente per aver avuto l'opportunità di consultare gli esperti dell'*Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali* in merito all'utilizzo e alla raccolta di dati sulla parità.

Tutti i colleghi menzionati hanno convenuto con noi che avere un lavoro è essenziale per la

nostra vita. Come hanno detto alcuni di loro, "avere un lavoro soddisfacente è sicuramente una delle più potenti espressioni di inclusione. È una cosa positiva sia per la persona che lavora, sia per i colleghi che vedono l'inclusione in azione!"<sup>4</sup>; "l'istruzione e l'occupazione sono fondamentali per vivere in modo indipendente"<sup>5</sup>; "lavoro e occupazione significano essere un membro a pieno titolo della società, essere un collega e non un beneficiario di sussidi. Le persone si definiscono attraverso il lavoro e il loro contributo significativo alla vita lavorativa"<sup>6</sup>; "in un mondo ideale, il lavoro e l'occupazione significherebbero emancipazione, indipendenza e piena inclusione nella società. Penso sia questo ciò per cui dobbiamo lottare"<sup>7</sup>.

La relatrice auspica che nel prossimo futuro riusciremo a vedere i vantaggi di avere luoghi di lavoro inclusivi e di vivere in una società inclusiva, e che, tutti insieme, renderemo onore al nostro motto ufficiale dell'Unione: "Unita nella diversità". Tuttavia, c'è ancora un lungo cammino davanti a noi. Ci auguriamo che tutti voi ci aiuterete a raggiungere questo obiettivo.



### Versione di facile lettura



Questa è una relazione del Parlamento europeo.  
Il Parlamento europeo è un luogo in cui si prendono decisioni importanti dell'Unione europea.



L'Unione europea è un gruppo di 27 paesi.  
Viene chiamata anche UE.  
Questi paesi si sono uniti per essere più forti dal punto di vista politico ed economico.



L'UE crea leggi e compie azioni su aspetti importanti per i cittadini di questi paesi.

Questa relazione parla della situazione lavorativa delle persone con disabilità.



Troppe persone con disabilità non hanno un lavoro nell'Unione europea.  
Per la loro disabilità ricevono un trattamento peggiore di altre persone.  
Questa si chiama discriminazione.



Ciò significa che non possono far parte della comunità.  
Significa che sono più povere.  
E significa che non possono dimostrare

la loro intelligenza e il loro talento.

Troppe persone con disabilità hanno soltanto un lavoro in un laboratorio protetto. I laboratori protetti sono luoghi in cui le persone con disabilità lavorano separate dalle altre persone. Questo significa che non hanno colleghi senza disabilità. E significa che guadagnano meno e hanno meno diritti delle persone senza disabilità.



Le donne con disabilità hanno problemi più grandi. Le donne con disabilità hanno più difficoltà degli uomini con disabilità a trovare un lavoro. Le donne con disabilità guadagnano meno rispetto agli uomini con disabilità.



Le donne con disabilità sono spesso vittime di molestie sessuali e abusi. Si parla di molestia sessuale quando una persona costringe un'altra persona a parlare di sesso o le chiede atti sessuali. Si parla di abuso quando qualcuno ti maltratta.



Le persone con disabilità possono anche avere problemi nel trovare e mantenere un lavoro quando hanno un colore della pelle diverso o quando vengono da un'altra cultura. Per esempio, una persona rom con disabilità spesso è più povera di altre persone con disabilità.



Anche le persone con disabilità e con un orientamento sessuale differente subiscono più discriminazioni. È possibile che abbiano difficoltà a trovare un lavoro e che siano trattate male sul posto di lavoro.



Vogliamo cambiare questa situazione. Abbiamo scritto questa relazione con l'aiuto di persone con disabilità. Chiediamo che in Europa cambino molte cose.

Questi sono i cambiamenti che vogliamo:

---

<sup>4</sup> Lars Bosselmann, Unione europea dei ciechi.

<sup>5</sup> Senada Halilcevic, Inclusion Europe.

<sup>6</sup> Claudia Rustige, Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V.

<sup>7</sup> Marine Uldry, Forum europeo sulla disabilità.

Vogliamo una quota disabili nell'Unione europea.  
Quota vuol dire che in un'impresa  
c'è un numero minimo di lavoratori con disabilità.  
In questo modo tutte le grandi imprese  
dovranno dare lavoro a persone con disabilità.



Vogliamo che le imprese offrano un adeguamento ragionevole.  
Ciò significa che le imprese devono fare dei cambiamenti  
per permettere alle persone con disabilità di lavorare presso di loro.



Vogliamo che le persone con disabilità  
abbiano un sostegno per trovare un buon lavoro.  
Vogliamo che le persone con disabilità  
abbiano un sostegno per fare bene il proprio lavoro.  
Vogliamo che le persone che offrono questo sostegno  
restino accanto alle persone con disabilità  
finché hanno bisogno di aiuto.



Vogliamo che le persone con disabilità  
non perdano le loro prestazioni di disabilità se iniziano a lavorare.  
Le prestazioni di disabilità sono il denaro che una persona con disabilità  
riceve dallo Stato per la sua disabilità.  
Vogliamo che le persone con disabilità  
vengano pagate come le persone senza disabilità  
se fanno lo stesso lavoro.  
Vogliamo che le persone con disabilità  
si sentano sicure sul posto di lavoro.



Vogliamo una società  
in cui le persone con disabilità siano utili.  
Questo significa che riconosciamo  
il loro talento e il loro impegno sul lavoro.

## LA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE DELLE PERSONE CON DISABILITÀ IN CIFRE

Per dimostrare i gravi effetti della disuguaglianza e della discriminazione nei confronti delle persone con disabilità nel mercato del lavoro, il relatore intende richiamare l'attenzione sui risultati delle ultime indagini e ricerche disponibili, che rivelano anche l'eterogeneità e la diversità all'interno del gruppo.

Il **tasso di disoccupazione** delle persone con disabilità (17,1 %) è quasi doppio rispetto a quello della popolazione in generale (10,2 %)<sup>8</sup> e la disoccupazione delle persone con disabilità dura più a lungo di quella delle persone senza disabilità, indipendentemente dalle qualifiche.

Il tasso di disoccupazione è il più elevato tra i **giovani con disabilità** (fascia di età 16-24 anni), con il 24,9 % di disoccupati a fronte del 16,6 % della popolazione in generale, un dato che è indissolubilmente legato alle opportunità di istruzione<sup>9</sup>.

Le **donne con disabilità**, che rappresentano il 16 % della popolazione femminile totale e il 60 % della popolazione complessiva di persone con disabilità nell'UE, continuano a fronteggiare molteplici forme di discriminazione intersezionale in tutti gli ambiti della vita. Soltanto il 20,7 % delle donne con disabilità ha un'occupazione a tempo pieno, rispetto al 28,6 % degli uomini con disabilità<sup>10</sup>. Il tasso di inattività economica delle donne con disabilità è pari a oltre i due terzi della popolazione totale delle donne in età lavorativa (16-64 anni).

In tutta Europa vi sono oltre 30 milioni di **persone non vedenti e ipovedenti**; tra queste, il tasso medio di disoccupazione è del 75 % (e tra le donne è ancora più elevato), il che comporta per loro esclusione sociale e povertà<sup>11</sup>.

Nell'UE vivono circa un milione di **persone sorde che utilizzano lingue dei segni** e 51 milioni di ipovedenti, molti dei quali sono altresì utilizzatori di lingue dei segni<sup>12</sup> la cui disoccupazione non è sufficientemente segnalata e studiata.

L'UE conta circa sette milioni di **persone con disabilità intellettive**, il cui livello di occupazione è notevolmente basso.<sup>13</sup>

Secondo le stime, in tutta Europa solo il 10 % circa delle **persone affette da disturbi dello spettro autistico** è occupato, per lo più in lavori a tempo parziale e scarsamente retribuiti, in posizioni poco qualificate o in contesti protetti<sup>14</sup>.

Il 29,5 % delle donne e il 27,5 % degli uomini<sup>15</sup> con disabilità sono a rischio di **povertà** e di esclusione sociale nell'UE, a fronte del 22,4 % dell'intera popolazione. Le persone con disabilità hanno maggiori probabilità di trovarsi in una condizione di **povertà lavorativa**

---

<sup>8</sup> EU-SILC 2017.

<sup>9</sup> ANED 2019.

<sup>10</sup> Indice sull'uguaglianza di genere 2019.

<sup>11</sup> [http://euroblind.org/sites/default/files/documents/once\\_ebu\\_employment\\_report\\_en.pdf](http://euroblind.org/sites/default/files/documents/once_ebu_employment_report_en.pdf)

<sup>12</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0442\\_IT.html#def\\_1\\_15](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0442_IT.html#def_1_15)

<sup>13</sup> Inclusionione Europa.

<sup>14</sup> [https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment\\_EN.pdf](https://autismeurope.org/wp-content/uploads/2014/03/Report-on-autism-and-employment_EN.pdf)

<sup>15</sup> EU-SILC 2018.

rispetto alle persone senza disabilità (l'11 % contro il 9,1 %) <sup>16</sup> in ragione dei costi connessi alla loro disabilità, vale a dire sanitari, logistici e di sostegno umano, per il fatto che guadagnano meno dei loro colleghi in un ruolo equivalente e hanno meno probabilità di ottenere una promozione <sup>17</sup> e a causa della perdita del trattamento assistenziale una volta occupati. Il rischio di povertà è maggiore per coloro che dichiarano livelli di disabilità più gravi.

Un numero estremamente elevato di persone con disabilità è **senza fissa dimora** <sup>18</sup> e per le persone con disabilità esiste un rischio maggiore di diventare dei senzatetto <sup>19</sup>.

A causa degli effetti cumulativi della discriminazione intersezionale, si presume che le **persone rom con disabilità** affrontino maggiori ostacoli, una maggiore disoccupazione e una condizione più grave di povertà e abbiano un minore accesso all'istruzione e ai servizi rispetto alle persone rom senza disabilità. <sup>20</sup>

Le **persone LGBTI con disabilità** devono affrontare ulteriori ostacoli nel mondo del lavoro; il 16 % di loro riferisce di non aver ottenuto un posto di lavoro o una promozione a causa della propria identità, a fronte del 10 % del personale LGBTI in generale; una persona LGBTI con disabilità su quattro è stata oggetto di commenti offensivi, bullismo e abusi e outing senza consenso. <sup>21</sup>

Da una recente indagine condotta a livello dell'UE sulle persone con disabilità emerge che il 96 % di loro ritiene che l'**accesso al mercato del lavoro aperto** sia inadeguato o necessiti di miglioramenti, che solo il 10 % è del parere che la legislazione vigente tuteli adeguatamente le persone con disabilità dalla discriminazione nel mercato del lavoro aperto e che il 18 % non è al corrente dell'esistenza, nel proprio paese, di norme che tutelano le persone con disabilità dalla discriminazione <sup>22</sup>.

---

<sup>16</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/34425.pdf>

<sup>17</sup> <https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/research-report-107-the-disability-pay-gap.pdf>

<sup>18</sup> <https://social.un.org/publications/UN-Flagship-Report-Disability-Final.pdf>

<sup>19</sup> <https://www.housingrightswatch.org/content/homelessness-and-disabilities-impact-recent-human-rights-developments-policy-and-practice%E2%80%8B>

<sup>20</sup> <https://www.ecmi.de/publications/studies/8-not-even-in-the-margins-where-are-roma-with-disabilities>

<sup>21</sup> [https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt\\_in\\_britain\\_work\\_report.pdf](https://www.stonewall.org.uk/system/files/lgbt_in_britain_work_report.pdf)

<sup>22</sup> L'indagine è stata realizzata dall'ENIL.

## PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

### **sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro alla luce della UNCRPD (2020/2086(INI))**

*Il Parlamento europeo,*

- visti il trattato sull'Unione europea (TUE), il trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (Carta),
- viste la convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (UNCRPD) e la sua entrata in vigore nell'UE il 21 gennaio 2011, in conformità della decisione 2010/48/CE del Consiglio, del 26 novembre 2009, relativa alla conclusione, da parte della Comunità europea, della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità,
- viste le osservazioni generali del comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità in merito all'attuazione della UNCRPD, in particolare l'osservazione generale n. 2 (2014) del 22 maggio 2014 sull'accessibilità, l'osservazione generale n. 3 (2016) del 26 agosto 2016 sulle donne e le ragazze con disabilità, l'osservazione generale n. 5 (2017) del 27 ottobre 2017 sulla vita indipendente e l'inclusione nella società e l'osservazione generale n. 6 (2018) del 26 aprile 2018 sull'uguaglianza e la non discriminazione,
- viste le osservazioni conclusive del comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità del 2 ottobre 2015 sulla relazione iniziale dell'Unione europea,
- vista la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,
- visti l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Agenda 2030 delle Nazioni Unite) e i suoi obiettivi di sviluppo sostenibile (OSS),
- vista la convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna,
- vista la convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali,
- vista la convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (convenzione di Istanbul),
- visto il pilastro europeo dei diritti sociali,
- visto l'obiettivo della strategia Europa 2020 relativo alla lotta contro la povertà e l'esclusione sociale,
- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un

quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione),

- vista la direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica,
- viste la proposta della Commissione relativa a una direttiva del Consiglio recante applicazione del principio di parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale (COM(2008)0426) e la relativa posizione del Parlamento del 2 aprile 2009<sup>1</sup>,
- vista la direttiva (UE) 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2016, relativa all'accessibilità dei siti web e delle applicazioni mobili degli enti pubblici,
- vista la direttiva (UE) 2019/882 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, sui requisiti di accessibilità dei prodotti e dei servizi,
- visti i regolamenti che stabiliscono le norme relative ai programmi di finanziamento dell'UE nell'ambito del quadro finanziario pluriennale, in particolare il Fondo sociale europeo (FSE), l'iniziativa a favore dell'occupazione giovanile (IOG), il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale (FEASR), il programma Erasmus e il Fondo per una transizione giusta, i quali forniscono assistenza finanziaria dell'UE per migliorare la situazione delle persone con disabilità,
- vista la comunicazione della Commissione del 15 novembre 2010 dal titolo " Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere" (COM(2010)0636) (Strategia sulla disabilità),
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione, del 2 febbraio 2017, dal titolo "Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy 2010-2020" (Relazione sui progressi compiuti nell'attuazione della strategia europea sulla disabilità 2010-2020) (SWD(2017)0029),
- vista la raccomandazione della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità<sup>2</sup>,
- visto il progetto pilota della Commissione del 2013 su una tessera di disabilità dell'UE,
- vista la sua risoluzione dell'8 luglio 2020 sui diritti delle persone con disabilità intellettive e delle loro famiglie durante l'emergenza COVID-19<sup>3</sup>,
- vista la sua risoluzione del 18 giugno 2020 sulla strategia europea sulla disabilità post-

---

<sup>1</sup> GU C 137E del 27.5.2010, pag. 68.

<sup>2</sup> GU L 167 del 4.7.2018, pag. 28.

<sup>3</sup> Testi approvati, P9\_TA(2020)0183.

2020<sup>4</sup>,

- vista la sua risoluzione dell'11 novembre 2018 sulla situazione delle donne con disabilità<sup>5</sup>,
- vista la sua risoluzione del 30 novembre 2017 sull'attuazione della strategia europea sulla disabilità<sup>6</sup>,
- vista la sua risoluzione del 7 luglio 2016 sull'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, con particolare riferimento alle osservazioni conclusive del comitato CRPD delle Nazioni Unite<sup>7</sup>,
- vista la sua risoluzione del 20 maggio 2015 sull'elenco di questioni adottato dal comitato delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità in riferimento alla relazione iniziale dell'Unione europea<sup>8</sup>,
- vista la sua risoluzione del 25 ottobre 2011 sulla mobilità e l'integrazione delle persone con disabilità e la strategia europea in materia di disabilità 2010-2020<sup>9</sup>,
- vista la sua risoluzione del 6 maggio 2009 sul coinvolgimento attivo delle persone escluse dal mercato del lavoro<sup>10</sup>,
- viste le sue risoluzioni del 17 giugno 1988 sui linguaggi gestuali per sordi<sup>11</sup>, del 18 novembre 1998 sui linguaggi gestuali<sup>12</sup> e del 23 novembre 2016 sulle lingue dei segni e gli interpreti di lingua dei segni professionisti<sup>13</sup>,
- vista la sua risoluzione del 17 aprile 2020 sull'azione coordinata dell'UE per lottare contro la pandemia di COVID-19 e le sue conseguenze<sup>14</sup>,
- vista la sua risoluzione del 16 gennaio 2019 sulla situazione dei diritti fondamentali nell'Unione europea nel 2017<sup>15</sup>,
- vista la sua risoluzione del 15 settembre 2016 sull'applicazione della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro<sup>16</sup>,
- visti gli studi pertinenti del dipartimento tematico A, in particolare lo studio del 2017

---

<sup>4</sup> Testi approvati, P9\_TA(2020)0156.

<sup>5</sup> Testi approvati, P8\_TA(2018)0484.

<sup>6</sup> GU C 356 del 4.10.2018, pag. 110.

<sup>7</sup> GU C 101 del 16.3.2018, pag. 138.

<sup>8</sup> GU C 353 del 27.9.2016, pag. 41.

<sup>9</sup> GU C 131E dell'8.5.2013, pag. 9.

<sup>10</sup> GU C 212E del 5.8.2010, pag. 23.

<sup>11</sup> GU C 187 del 18.7.1988, pag. 236.

<sup>12</sup> GU C 379 del 7.12.1998, pag. 66.

<sup>13</sup> GU C 224 del 27.6.2018, pag. 68.

<sup>14</sup> Testi approvati, P9\_TA(2020)0054.

<sup>15</sup> Testi approvati, P8\_TA(2019)0032.

<sup>16</sup> GU C 204 del 13.6.2018, pag. 179.

intitolato "Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities" (Discriminazione e accesso all'occupazione per le donne con disabilità) e lo studio del 2015 dal titolo "Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Cost and Returns of Investments" (Accomodamento ragionevole e laboratori protetti per le persone con disabilità: costi e redditività degli investimenti),

- visti gli studi pertinenti del Servizio di ricerca del Parlamento europeo, in particolare le valutazioni dell'attuazione europea del 2016 dal titolo "EU Implementation of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)" (Attuazione della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) da parte dell'UE) e "The obligations of the EU public administration under the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities" (Gli obblighi dell'amministrazione pubblica dell'UE in virtù della convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità),
- vista la sempre più ampia giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea concernente l'interpretazione della direttiva 2000/78/CE,
- viste le relazioni annuali del 2018 e del 2019 del Mediatore europeo,
- viste le indagini strategiche del Mediatore europeo sul modo in cui la Commissione garantisce l'accessibilità dei propri siti web da parte delle persone con disabilità (OI/6/2017/EA) e sul trattamento riservato dalla Commissione alle persone con disabilità nell'ambito del regime comune di assicurazione malattia per il personale dell'UE (OI/4/2016/EA) e la sua decisione nell'indagine congiunta nei casi 1337/2017/EA e 1338/2017/EA relativi all'accessibilità per i candidati con disabilità visiva delle procedure di selezione per l'assunzione di funzionari dell'UE organizzate dall'Ufficio europeo di selezione del personale,
- vista l'indagine di propria iniziativa del Mediatore europeo sul rispetto dei diritti fondamentali nell'attuazione della politica di coesione dell'UE (OI/8/2014/AN),
- visto il parere del Comitato economico e sociale europeo dal titolo "Definire l'agenda dell'UE per i diritti delle persone con disabilità 2020-2030",
- viste le relazioni tematiche dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali, compresi i suoi bollettini sulla pandemia di coronavirus,
- visti la raccolta delle pratiche relative ai dati sulla parità e gli orientamenti per migliorare la raccolta e l'uso dei dati sulla parità (orientamenti sui dati relativi alla parità) elaborati dal sottogruppo sui dati sulla parità del gruppo ad alto livello dell'UE sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità,
- visto l'indice sull'uguaglianza di genere dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere,
- visti i principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani,
- viste le relazioni e le raccomandazioni delle organizzazioni rappresentative delle persone con disabilità, in particolare Autism Europe, la Bundesarbeitsgemeinschaft

Inklusionsfirmen, l'Unione europea dei ciechi, il Forum europeo sulla disabilità, la Rete europea per la vita indipendente, l'Unione europea dei sordi, Inclusion Europe, la Federazione internazionale per la spina bifida e l'idrocefalia e Mental Health Europe, nonché le relazioni e le raccomandazioni di Equinet e degli studiosi che lavorano sui diritti delle persone con disabilità,

- visti l'articolo 54 del suo regolamento, nonché l'articolo 1, paragrafo 1, lettera e), e l'allegato 3 della decisione della Conferenza dei presidenti del 12 dicembre 2002 sulla procedura relativa alla concessione dell'autorizzazione ad elaborare relazioni di iniziativa,
  - visti i pareri della commissione per le libertà civili, la giustizia e gli affari interni, della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e della commissione per le petizioni,
  - vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A9-0000/2020),
- A. considerando che alle persone con disabilità è negato il diritto di lavorare su base di uguaglianza con gli altri;
  - B. considerando che le persone con disabilità sono vittime di una discriminazione che si basa sull'intersezione tra la loro disabilità e il genere, la razza, l'etnia, l'età, la religione o le convinzioni personali, l'orientamento sessuale, lo status migratorio o il contesto socioeconomico;
  - C. considerando che la UNCRPD è vincolante per l'UE, le sue istituzioni e i suoi Stati membri, che hanno l'obbligo diretto di attuarla pienamente;
  - D. considerando che la UNCRPD respinge il modello medico di disabilità e sostiene invece un modello di disabilità basato sui diritti umani; che essa chiede l'uguaglianza inclusiva per le persone con disabilità;
  - E. considerando che l'accomodamento ragionevole si concentra sulle esigenze specifiche di un individuo, mentre le azioni positive si applicano a un intero gruppo di persone potenzialmente soggette a discriminazioni; che entrambi sono necessari per garantire che anche le persone con disabilità possano esercitare il proprio diritto al lavoro; che non esistono orientamenti chiari dell'UE in materia di accomodamento ragionevole;
  - F. considerando che la direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione ("la direttiva") è solo parzialmente allineata alla UNCRPD, in quanto non include il modello di disabilità basato sui diritti umani, non si occupa della discriminazione intersezionale, non impone agli Stati membri di adottare misure di azione positiva, non si estende a tutti gli ambiti della vita, non affronta la questione della libertà di circolazione, non impone meccanismi di monitoraggio indipendenti, non prevede la partecipazione sistematica delle persone con disabilità al suo monitoraggio e non include l'obbligo di raccogliere dati disaggregati;
  - G. considerando che la direttiva non impone giuridicamente agli Stati membri di designare un organismo per la parità per quanto riguarda le discriminazioni sul lavoro fondate

sulla disabilità;

- H. considerando che non esistono statistiche ufficiali disaggregate sulla disabilità;
- I. considerando che solo il 50,6 % delle persone con disabilità ha un impiego rispetto al 74,8 % delle persone senza disabilità<sup>17</sup>; che le persone con disabilità che vivono in istituti o sono considerate inabili al lavoro sono escluse da tali statistiche<sup>18</sup>; che tali cifre non rivelano il tipo, la qualità e le condizioni di occupazione; che le persone con disabilità sono un gruppo eterogeneo e sono spesso oggetto di una discriminazione intersezionale, i cui effetti cumulativi hanno un impatto tangibile sull'occupazione;
- J. considerando che in diversi Stati membri le persone con disabilità sono impiegate prevalentemente in laboratori protetti, in un ambiente segregato in cui spesso non godono dello status di dipendente, dei diritti in materia di lavoro o di un salario minimo garantito, il che costituisce una violazione della UNCRPD;
- K. considerando che tra le persone con disabilità il 29,5 % delle donne e il 27,5 % degli uomini<sup>19</sup> sono a rischio di povertà e di esclusione sociale nell'UE; che le persone con disabilità hanno più probabilità di essere a rischio di povertà lavorativa rispetto alle persone senza disabilità (l'11 % rispetto al 9,1 %) in ragione dei costi supplementari legati alla loro disabilità, della perdita delle prestazioni d'invalidità una volta che trovano un impiego e del fatto che guadagnano meno dei loro colleghi in un ruolo equivalente e hanno meno probabilità di ottenere una promozione;
- L. considerando che le molestie sul luogo di lavoro ostacolano l'accesso all'occupazione, in particolare per le donne con disabilità;
- M. considerando che la discriminazione cui sono soggette le persone con disabilità per quanto riguarda l'occupazione è correlata all'assenza di un'istruzione e di una formazione professionale inclusive, alla discriminazione in ambito abitativo e sanitario e alla mancanza di accessibilità;
- N. considerando che l'accessibilità dei luoghi di lavoro, dei trasporti e dei servizi di assistenza è essenziale affinché le persone con disabilità possano godere del proprio diritto al lavoro;
- O. considerando che le diverse definizioni di disabilità, i diversi metodi di valutazione e classificazione della disabilità applicati negli Stati membri e la mancanza di riconoscimento reciproco dello status di disabile ostacolano la libertà di circolazione delle persone con disabilità all'interno dell'UE;
- 1. invita le istituzioni dell'UE e gli Stati membri a ribadire il loro impegno di realizzare un'uguaglianza inclusiva per le persone con disabilità, di dare piena attuazione alla UNCRPD e di intensificare gli sforzi per creare un mercato del lavoro dell'UE inclusivo, accessibile e non discriminatorio per le persone con disabilità e per tutti;

---

<sup>17</sup> Statistiche dell'UE sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2017.

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Statistiche dell'UE sul reddito e sulle condizioni di vita (EU-SILC) 2018.

### *Per un luogo di lavoro inclusivo e accessibile*

2. invita la Commissione e gli Stati membri ad adottare norme di progettazione universale e orientamenti sull'accessibilità di ambienti, programmi, servizi e prodotti;
3. invita gli Stati membri a garantire un accomodamento ragionevole per le persone con disabilità sul luogo di lavoro e a offrire una formazione pertinente in formati accessibili per i datori di lavoro e le persone con disabilità; chiede alla Commissione di elaborare orientamenti chiari dell'UE in materia di accomodamento ragionevole, specificando le forme che questo potrebbe assumere in base alle esigenze individuali, in modo che l'articolo 5 della direttiva possa essere recepito efficacemente nel diritto nazionale; invita la Commissione ad avviare procedure di infrazione, se del caso;
4. invita gli Stati membri a utilizzare quote obbligatorie in materia di diversità sul luogo di lavoro, prevedendo l'applicazione di sanzioni in caso di inosservanza, comprese ammende il cui importo sarà investito in programmi di istruzione e occupazione inclusivi per le persone con disabilità; chiede inoltre agli Stati membri di attuare piani annuali obbligatori per la diversità con obiettivi e valutazioni periodiche e di sostenere i datori di lavoro nell'assunzione delle persone con disabilità, istituendo, ad esempio, un elenco volontario di candidati con disabilità da cui attingere per nuove assunzioni; invita gli Stati membri a offrire una formazione sulle norme applicabili;
5. invita le istituzioni dell'UE a dare l'esempio fissando quote in materia di diversità, elaborando orientamenti interni relativi all'accomodamento ragionevole, garantendo una piena accessibilità nel processo di assunzione e sul luogo di lavoro e impiegando le persone con disabilità a tutti i livelli; invita gli Stati membri a fare altrettanto nella loro pubblica amministrazione;
6. invita gli Stati membri ad adottare politiche occupazionali sostenibili e inclusive, a utilizzare incentivi fiscali e altre misure di sostegno finanziario per le imprese che assumono persone con disabilità, a sostenere le imprese inclusive attraverso gli appalti pubblici e ad aiutare le imprese che offrono misure mirate di azione positiva a combattere gli svantaggi intersezionali;
7. invita la Commissione e gli Stati membri ad attuare con urgenza misure volte a valutare, con la partecipazione delle persone con disabilità, le principali tendenze per il futuro del lavoro dalla prospettiva della disabilità e a identificare e avviare iniziative inclusive pertinenti finalizzate all'apprendimento permanente e allo sviluppo delle competenze delle persone con disabilità fin dalla più giovane età;
8. invita gli Stati membri ad aumentare la capacità dei servizi pubblici per l'impiego di creare una rete di imprese inclusive, a redigere un elenco volontario delle persone con disabilità in cerca di lavoro e ad assumere formatori personali che forniscano una valutazione delle esigenze e un sostegno personalizzati alle persone con disabilità, nonché assistenti per lo svolgimento delle mansioni professionali al fine di aiutare le persone con disabilità a lavorare nel mercato del lavoro aperto;
9. invita gli Stati membri a sostenere una formazione destinata agli studenti universitari in materia di progettazione universale, accomodamento ragionevole e diversità sul posto di lavoro, con la partecipazione delle persone con disabilità, e a facilitare la formazione di

istruttori personali, assistenti per lo svolgimento delle mansioni professionali e consulenti specializzati nell'ambito della diversità, con particolare attenzione alle caratteristiche specifiche delle diverse disabilità;

10. invita gli Stati membri a valutare l'efficacia dei laboratori protetti esistenti nel fornire alle persone con disabilità le competenze necessarie per ottenere un impiego nel mercato del lavoro aperto, a garantire che questi siano vincolati da quadri giuridici in materia di sicurezza sociale, salari minimi e non discriminazione e a procedere alla loro graduale eliminazione; chiede alla Commissione di monitorare tale processo;

#### ***Per un luogo di lavoro non discriminatorio***

11. esorta la Commissione e gli Stati membri ad avviare campagne di sensibilizzazione in formati accessibili e linguaggi dei segni sui contributi delle persone con disabilità, al fine di eliminare la stigmatizzazione e i pregiudizi esistenti nei confronti delle persone con disabilità e di combattere le molestie e lo sfruttamento;
12. invita gli Stati membri ad adottare misure attive per salvaguardare la non discriminazione per tutti, a fornire un accomodamento ragionevole in tutte le fasi del lavoro e a garantire che le persone con disabilità possano esercitare i loro diritti lavorativi e sindacali in condizioni di parità e siano tutelate da violenze e molestie, comprese le molestie sessuali; invita le istituzioni dell'UE ad adottare le stesse misure;
13. invita la Commissione e gli Stati membri ad affrontare l'attuale divario retributivo basato sul genere, la disabilità e l'origine etnica, combattendo in tal modo la discriminazione salariale e il rischio di povertà lavorativa per i lavoratori soggetti a una discriminazione intersezionale;
14. invita gli Stati membri a non privare le persone con disabilità delle loro prestazioni d'invalidità, che coprono i costi supplementari legati alla disabilità quando entrano nel mercato del lavoro o superano una determinata soglia di reddito;
15. invita la Commissione a proporre una legislazione vincolante sulle norme relative agli organismi per la parità, conferendo loro un mandato più forte per salvaguardare la parità di trattamento delle persone con disabilità;
16. invita la Commissione e gli Stati membri ad armonizzare la definizione di disabilità e a garantire il riconoscimento reciproco dello status di disabile in tutti gli Stati membri, in modo da garantire la libera circolazione delle persone con disabilità e permettere loro di esercitare i diritti di cittadinanza dell'UE;
17. invita la Commissione ad estendere l'uso della tessera di disabilità dell'UE a tutti gli Stati membri e ad ampliarne il campo di applicazione affinché possa essere utilizzata per il riconoscimento dello status di disabile di una persona e per l'accesso ai servizi in tutta l'UE;

#### ***Ulteriori azioni mirate e integrazione dei diritti delle persone con disabilità***

18. invita la Commissione a insistere in modo particolare sull'occupazione nell'ambito della strategia dell'UE materia di disabilità per il periodo successivo al 2020, a coprire tutte le

disposizioni della UNCRPD, a fissare obiettivi vincolanti in materia di diversità sul luogo di lavoro, a combattere la discriminazione intersezionale e a monitorare l'efficacia della strategia con la partecipazione delle persone con disabilità; invita la Commissione a proporre misure per affrontare le sfide legate alla COVID-19 e le violazioni dei diritti delle persone con disabilità;

19. chiede la raccolta di dati sulla disabilità a livello dell'UE disaggregati per genere, età, tipo di disabilità, razza/origine etnica, orientamento sessuale, ecc., con un approccio basato sui diritti umani, che includa le persone con disabilità che finora erano escluse dalle statistiche;
  20. invita tutte le istituzioni dell'UE e gli Stati membri a instaurare una stretta cooperazione con le persone con disabilità e le organizzazioni che le rappresentano e a garantire la loro partecipazione accessibile e significativa a tutte le fasi della legislazione e dei programmi pertinenti, compresi quelli di carattere generale;
  21. invita la Commissione e gli Stati membri a integrare i diritti delle persone con disabilità in tutte le proposte relative all'occupazione;
  22. invita la Commissione, in particolare il gruppo di lavoro per l'uguaglianza, e gli Stati membri a integrare sistematicamente i diritti delle persone con disabilità, prestando particolare attenzione alle persone soggette alla discriminazione intersezionale;
  23. invita il Consiglio ad adottare la proposta di direttiva orizzontale anti-discriminazione, estendendo in tal modo la protezione alle persone con disabilità al di fuori del mondo del lavoro;
  24. invita la Commissione a garantire che i fondi dell'UE rispettino le norme dell'UE e internazionali in materia di diritti umani e non sostengano misure e programmi che contribuiscano alla segregazione, e ad assicurare che le azioni finanziate dall'UE vadano a beneficio delle persone con disabilità e garantiscano la loro partecipazione attiva;
- 
- ◦
25. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione alla Commissione e al Consiglio nonché ai governi e ai parlamenti degli Stati membri.