

Bruksela, 11 października 2019 r.
(OR. en)

12907/19

SOC 661
ANTIDISCRIM 37
JAI 1041
MI 702
FREMP 142

NOTA

Od:	Prezydencja
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Wzmocnienie polityki przeciwdziałania dyskryminacji w Unii Europejskiej – debata orientacyjna

Delegacje otrzymują w załączeniu przygotowaną przez prezydencję notę, która ma ukierunkować dyskusję na forum Rady EPSCO w dniu 24 października 2019 r.

Wzmocnienie polityki przeciwdziałania dyskryminacji w UE

1. Dyskryminacja w Unii Europejskiej

Unia Europejska opiera się na wartościach poszanowania godności ludzkiej, wolności, demokracji, równości, praworządności, jak również poszanowania praw człowieka, w tym praw osób należących do mniejszości. Celem Unii jest wspieranie pokoju, jej wartości i dobrobytu jej narodów. Ponadto do zadań Unii należy także m.in. zwalczanie dyskryminacji.

Artykuł 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje wszelkiej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Niemniej jednak co piąta osoba w Unii Europejskiej doświadcza dyskryminacji lub nękania z różnych powodów lub ze względu na kilka przesłanek jednocześnie¹. Niektóre grupy, takie jak mniejszości należące do mniejszości, na przykład osoby transpłciowe ze środowisk imigranckich, są bardziej narażone na dyskryminację, molestowanie seksualne i przemoc seksualną. W większości państw członkowskich dyskryminacja krzyżowa nie jest objęta przepisami krajowymi.

Ponadto gospodarczy wpływ dyskryminacji na państwa członkowskie prowadzi do utraty PKB i dochodów podatkowych, a także do zwiększenia kosztów związanych z opieką zdrowotną i innymi usługami. Dyskryminacja często pozostaje bezkarna.

Powszechnym zjawiskiem jest również niedostateczne zgłaszanie przypadków dyskryminacji: istnienie luk prawnych lub nieskuteczne wdrażanie przepisów może wysyłać fałszywy sygnał, że niektóre formy dyskryminacji są tolerowane. 62% ludności UE podziela zdanie, że potrzebne są nowe środki w celu zlikwidowania istniejących luk w ochronie².

¹ Komisja Europejska (2015), Specjalne badanie Eurobarometr nr 437: Dyskryminacja w UE w 2015 r.

² Ibidem.

2. Rola i znaczenie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie równego traktowania

W celu wypełnienia luk w unijnych przepisach dotyczących niedyskryminacji w dniu 2 lipca 2008 r. Komisja Europejska przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną (dyrektywa w sprawie równego traktowania, COM (2008) 426 final). Obecnie te cztery podstawy dyskryminacji są objęte zakresem prawodawstwa UE wyłącznie w dziedzinie zatrudnienia i pracy (dyrektywa Rady 2000/78/WE).

W związku z wejściem w życie w dniu 1 grudnia 2009 r. Traktatu z Lizbony wniosek opiera się obecnie na art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który to artykuł przewiduje wymóg jednomyślności w Radzie i konieczność uzyskania zgody Parlamentu Europejskiego.

Pomimo wysiłków podejmowanych od 2008 r. przez ponad 20 prezydencji wymagana jednomyślność w Radzie nie została jeszcze osiągnięta. Obawy państw członkowskich dotyczą w szczególności pewności prawa proponowanej dyrektywy, podziału kompetencji między Unią a państwami członkowskimi oraz konkretnych skutków dyrektywy, w tym kosztów finansowych.

Niezależnie od mandatu i obowiązku UE w zakresie aktywnego zwalczania dyskryminacji, obecna sytuacja w zakresie prawodawstwa UE w dziedzinie niedyskryminacji prowadzi do powstania sztucznej „hierarchii” cech prawnie chronionych stanowiących przyczyny dyskryminacji.

3. Wzmocnienie polityki przeciwdziałania dyskryminacji: dalsze działania

Podczas posiedzenia Rady EPSCO w dniu 24 października ma odbyć się zorganizowana przez prezydencję fińską debata orientacyjna na temat równego traktowania. Jej celem jest przeanalizowanie możliwości skuteczniejszego zwalczania dyskryminacji poza obszarem zatrudnienia i pracy.

Z wielu odpowiedzi udzielonych przez państwa członkowskie na kwestionariusz przesłany w lipcu 2019 r. przez prezydencję fińską wynika, że podstawowym środkiem zwalczania dyskryminacji jest stworzenie stosownych kompleksowych ram prawnych na szczeblu UE. Według wielu państw członkowskich ich krajowe przepisy antydyskryminacyjne są odpowiednie. Istnieje jednak potrzeba skuteczniejszego wdrażania obowiązującego prawodawstwa. Za najbardziej narażone na dyskryminację uważa się kobiety, osoby z niepełnosprawnościami, osoby LGBTI, mniejszości etniczne, w tym Romów i imigrantów, a także osoby ubogie. W podobnej sytuacji znajdują się również osoby zmagające się z dyskryminacją wielokrotną lub krzyżową.

Państwa członkowskie wymieniają następujące środki zwalczania dyskryminacji: prace strategiczne, w tym plany działania na szczeblu UE, finansowanie UE, uwzględnianie problematyki dyskryminacji, zwiększanie świadomości, większe wsparcie dla ofiar i organów ds. równości oraz zwalczanie mowy nienawiści. Uznaje się również znaczenie kompleksowych i wiarygodnych danych na temat dyskryminacji.

o

o o

W tym kontekście ministrowie są proszeni o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania:

Pytanie 1: Dlaczego, Państwa zdaniem, pomimo obowiązującego prawodawstwa i silnego zaangażowania politycznego Unii Europejskiej i jej państw członkowskich w walkę z dyskryminacją, nadal stanowi ona w społeczeństwach europejskich poważne wyzwanie?

Pytanie 2: Co rząd Państwa kraju planuje zrobić, aby nasilić walkę z dyskryminacją?

Pytanie 3: Mając na uwadze impas w negocjacjach dotyczących proponowanej dyrektywy w sprawie równego traktowania, jakie działania powinny podjąć Unia Europejska i przyszła Komisja Europejska, by z tego impasu wyjść i zwiększyć skuteczność środków antydyskryminacyjnych oraz uzupełnić luki w przepisach antydyskryminacyjnych?