

Bruselas, 30 de abril de 2024
(OR. en)

9094/24

**Expediente interinstitucional:
2008/0140(CNS)**

**ANTIDISCRIM 65
FREMP 204
GENDER 75
JAI 666
MI 428
SOC 299**

NOTA

De:	Presidencia
A:	Consejo
N.º doc. prec.:	8616/1/24 REV 1
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL CONSEJO por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual - <i>Debate de orientación</i>

Adjunto se remite a las delegaciones una nota de orientación elaborada por la Presidencia con vistas al debate de orientación sobre el asunto de referencia que tendrá lugar en el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) del 7 de mayo de 2024.

Directiva sobre la Igualdad de Trato (artículo 19)*Debate de orientación*

La Unión Europea se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres (artículo 2 del Tratado de la Unión Europea). En este contexto, uno de los objetivos de la Unión es luchar contra la discriminación. El artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) faculta al Consejo a adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual¹.

El actual marco jurídico de lucha contra la discriminación a escala de la Unión Europea está fragmentado. Protege contra la discriminación en el ámbito del empleo por todos los motivos mencionados en el artículo 19 del TFUE, a saber, sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual². Sin embargo, fuera del ámbito del empleo, solo se prohíbe la discriminación por motivos de sexo y de origen racial o étnico; no existe protección a escala de la UE contra la discriminación fuera del ámbito del empleo por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual³. El refuerzo de las normas mínimas relativas a los organismos de igualdad contribuirá próximamente a la mejora de la aplicación del marco jurídico actual⁴.

¹ Además, los artículos 153 y 157 del TFUE obligan a la Unión a actuar en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo y, especialmente, en lo que se refiere a la igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

² Véanse, en particular, las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE y 2000/78/CE del Consejo, y las Directivas 2006/54/CE, (UE) 2019/1158, (UE) 2022/2381 y (UE) 2023/8970.

³ Véanse, en particular, la Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2004/113/CE.

⁴ Véanse las Directivas que se adoptarán sobre la base de las propuestas COM/2022/688 final y COM/2022/689 final.

En el último Eurobarómetro especial sobre la discriminación, los encuestados declararon que había una discriminación generalizada en su país por motivos de religión o convicciones (42 %), discapacidad (49 %), edad (45 %) u orientación sexual (54 %)⁵. Alrededor de uno de cada cinco encuestados (21 %) afirmó haberse sentido personalmente discriminado o haber sufrido acoso en los últimos 12 meses. Como ejemplo, cabe citar la discriminación de las personas de entre 15 y 24 años en cafeterías, restaurantes, bares o discotecas (25 % de los encuestados) y al asistir a la escuela o la universidad o solicitar plaza en ellas (21 %). Por otra parte, los jubilados denunciaron sufrir discriminación en tiendas o bancos (18 %) y al utilizar o precisar servicios sanitarios (17 %). Esto confirma los datos del Informe sobre los derechos fundamentales de 2018, que revelan los retos específicos a los que se enfrentan las personas mayores en lo que respecta a la igualdad de trato⁶.

Según los datos de 2019 publicados por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), la discriminación contra las personas LGBT, incluido fuera del ámbito del empleo, aumentó entre 2012 y 2019 (del 37 % al 43 %)⁷.

Alrededor del 25 % de los encuestados musulmanes de la encuesta EU-MIDIS II de la FRA afirmó haber sufrido discriminación en los 12 meses anteriores debido a su origen étnico o inmigrante, lo que abarca la religión o las convicciones religiosas⁸. Alrededor del 21 % de los encuestados judíos de una encuesta de la FRA de 2017 sobre la discriminación y los delitos de odio contra los judíos⁹ afirmó haber sufrido discriminación por su religión o convicciones en uno o más ámbitos de su vida cotidiana en los 12 meses previos a la encuesta. Alrededor del 43 % de las personas con discapacidad señaló que encontraban dificultades a la hora de utilizar servicios cotidianos, como las tiendas de alimentación, los servicios bancarios, los servicios postales, la atención primaria y el transporte público¹⁰.

⁵ Comisión Europea, Eurobarómetro especial 535: Discriminación en la UE en 2023 (diciembre de 2023).

⁶ FRA (2018), *Shifting perceptions: Towards a rights-based approach to ageing* [Un cambio en las percepciones: hacia un enfoque del envejecimiento basado en los derechos fundamentales], Luxemburgo, Oficina de Publicaciones.

⁷ FRA, Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre igualdad (abril de 2021); FRA (2020), *EU-LGBTI Survey II – A long way to go for LGBTI equality* [Encuesta UE-LGBTI II: Un largo camino por recorrer para la igualdad de las personas LGBTI], Luxemburgo, Oficina de Publicaciones, p. 10.

⁸ FRA (2017), Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación — Musulmanes: algunas conclusiones, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones, p. 25.

⁹ FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU* [Experiencias y percepciones del antisemitismo — Segunda encuesta sobre la discriminación y los delitos de odio contra los judíos en la UE], Luxemburgo, Oficina de Publicaciones, p. 60.

¹⁰ FRA (2017), *From institutions to community living – Part III: Outcomes for persons with disabilities* [La transición del acogimiento en instituciones a la vida en comunidad — Parte III: Resultados para las personas con discapacidad], Luxemburgo, Oficina de Publicaciones.

La discriminación se ha visto agravada por los recientes acontecimientos mundiales. En 2022, la FRA ya denunció el crecimiento exponencial del contenido antisemita en línea¹¹. La población musulmana también está sufriendo un repunte de la discriminación, la intimidación y el acoso¹².

La discriminación acarrea un coste para la sociedad. Un estudio de 2023 del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo (EPRS) estima que completar el marco jurídico a escala de la UE generaría un beneficio neto estimado de 55 millones de euros al año en términos de PIB si la acción de la Unión se tradujera en una mejora del 5 % en el rendimiento educativo y en el estado de salud de las personas discriminadas¹³. Del mismo modo, un estudio de 2018 del EPRS sobre el «coste de la no Europa»¹⁴ calculó el precio de la discriminación y la no inclusión de las personas con discapacidad en términos de i) pérdida de ingresos debido a la exclusión del mercado laboral, entre 468 y 763 millones de euros; ii) costes adicionales de acceso a bienes y servicios, entre 15 000 y 41 000 millones de euros al año; iii) aumento de los costes de vida, entre 15 000 y 41 000 millones de euros, y iv) pérdida de ingresos derivada de un nivel educativo inferior, entre 61 y 98 millones de euros. Por otra parte, las cifras muestran que, cuando se aplican unas medidas de acondicionamiento razonables, estas tienden a ser rentables, tanto en términos de productividad de los empleados como de beneficios económicos para las empresas. En la evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Directiva sobre la Igualdad de Trato de 2008, se estima que la discriminación por motivos de orientación sexual acarrea unos costes similares¹⁵.

¹¹ FRA, *Antisemitism in 2022 - Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU* [Antisemitismo en 2022 — Resumen de los incidentes antisemitas registrados en la UE] (europa.eu).

¹² Comunicación de la Comisión «Sin lugar para el odio», diciembre de 2023.

¹³ *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe (2022-2032)* [Aumentar el valor añadido europeo en una era de desafíos globales, Estimación del «coste de la no Europa» (2022-2032)].

¹⁴ *Cost of non-Europe report* [Informe sobre el «coste de la no Europa»] (2018).

¹⁵ 11531/08 ADD 1, p. 34.

Abordar y prevenir la discriminación también supone una inversión en la cohesión, la competitividad y la resiliencia de Europa ante un mundo interconectado y que evoluciona rápidamente. Con ello se garantiza una sociedad más equitativa, gracias al aumento de la participación en la vida económica y social y la reducción de la exclusión social. En el reciente informe de Enrico Letta titulado «Much more than a market» [Mucho más que un mercado]¹⁶, se observó que «la discriminación persistente a la que se enfrentan grupos específicos, ya sea por motivos de género, discapacidad, origen étnico u otros factores, les impide participar plenamente en nuestro mercado único y socava la promesa de la igualdad de oportunidades. Es necesario adoptar medidas específicas, obtener nuevas fuentes de financiación y llevar a cabo un seguimiento meticuloso para acabar con los obstáculos sistémicos» (traducción no oficial). En la misma línea, el Plan de Acción de la Comisión sobre Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado, presentado el 20 de marzo de 2024, afirma que es esencial contribuir a la activación de las personas infrarrepresentadas y luchar contra la discriminación en la educación desde una edad temprana para hacer frente a la escasez de mano de obra y de personal cualificado, que pone en peligro la competitividad de Europa¹⁷.

La propuesta de Directiva sobre la Igualdad de Trato

El 2 de julio de 2008, la Comisión adoptó una propuesta de Directiva del Consejo cuyo objeto es hacer extensiva a ámbitos distintos del empleo la protección contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La propuesta de Directiva horizontal relativa a la igualdad de trato, que complementa la legislación de la UE en este ámbito, propone prohibir la discriminación por los motivos antes mencionados en los ámbitos siguientes: la protección social, incluidas la seguridad social y la atención sanitaria; la educación; y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda. El Parlamento Europeo aprobó su dictamen el 2 de abril de 2009¹⁸ en el marco del procedimiento de consulta. A raíz de la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, la propuesta entra ahora en el ámbito de aplicación del artículo 19 del TFUE, por lo que se requiere para su adopción la unanimidad del Consejo, previa aprobación del Parlamento Europeo.

El Consejo aún no ha podido alcanzar la unanimidad requerida sobre la propuesta, que se presentó hace dieciséis años. En el último debate de orientación celebrado en junio de 2023 durante la Presidencia sueca, los ministros estudiaron formas de abordar las preocupaciones no resueltas en relación con la seguridad jurídica, la subsidiariedad y los costes de aplicación.

¹⁶ Informe de Enrico Letta, [Much more than a market](#) [Mucho más que un mercado] (abril de 2024).

¹⁷ Comisión Europea, Abordar la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE (europa.eu).

¹⁸ Véase el documento A6-0149/2009. Alice Kuhnke (SE/Verdes/Alianza Libre Europea) ha sido nombrada ponente por el Parlamento actual.

La Presidencia belga ha seguido trabajando intensamente para abordar las preocupaciones pendientes. El texto resultante figura en el documento 8616/1/24 REV 1.

A pesar de estos esfuerzos, aún no se ha alcanzado la unanimidad necesaria a favor del texto transaccional.

Habida cuenta de lo anterior, se invita a los ministros a que respondan a la siguiente pregunta:

Dado que las tres principales cuestiones pendientes planteadas por las delegaciones, relativas a la seguridad jurídica, la subsidiariedad y los costes de aplicación, se han abordado en el texto transaccional actual, ¿qué otras medidas serían necesarias para que el Consejo pudiera alcanzar una orientación general sobre la Directiva durante la Presidencia belga, teniendo también en cuenta el aumento de la discriminación por los motivos y en los ámbitos cubiertos por la Directiva propuesta?
