

Bruxelles, 30 aprilie 2024
(OR. en)

9094/24

**Dosar interinstituțional:
2008/0140(CNS)**

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

NOTĂ

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Consiliul
Nr. doc. ant.:	8616/1/24 REV 1
Subiect:	Propunere de DIRECTIVĂ A CONSILIULUI privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală – <i>Dezbateri de orientare</i>

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor o notă de orientare elaborată de președinție, în vederea dezbaterii de orientare privind subiectul sus-menționat care va avea loc în cadrul reuniunii Consiliului EPSCO din 7 mai 2024.

Directiva privind egalitatea de tratament (articolul 19)*Dezbatere de orientare*

Uniunea Europeană se întemeiază pe valorile respectării demnității umane, libertății, democrației, egalității, statului de drept, precum și pe respectarea drepturilor omului, inclusiv a drepturilor persoanelor care aparțin minorităților. Aceste valori sunt comune statelor membre într-o societate caracterizată prin pluralism, nediscriminare, toleranță, justiție, solidaritate și egalitate între femei și bărbați (articolul 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană). În acest context, unul dintre obiectivele Uniunii este combaterea discriminării. Articolul 19 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) conferă Consiliului competența de a lua măsurile necesare în vederea combaterii oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, pe religie sau convingeri, pe handicap, vârstă sau orientare sexuală¹.

Cadrul juridic actual de combatere a discriminării la nivelul Uniunii Europene este fragmentat. Acesta protejează împotriva discriminării din domeniul ocupării forței de muncă având la bază toate motivele menționate la articolul 19 din TFUE, și anume sexul, rasa sau originea etnică, religia sau convingerile, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală². Cu toate acestea, în afara domeniului ocupării forței de muncă, discriminarea este interzisă numai pe criterii legate de sex și origine etnică sau rasă; la nivelul UE nu există nicio protecție împotriva discriminării din afara domeniului ocupării forței de muncă din motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă și orientare sexuală³. Consolidarea standardelor minime privind organismele de promovare a egalității va contribui în curând la o mai bună asigurare a aplicării cadrului juridic actual⁴.

¹ În plus, articolele 153 și 157 din TFUE îi oferă Uniunii mandatul de a acționa în domeniul egalității între bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile de pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă și, în special, în ceea ce privește egalitatea de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală.

² A se vedea în special Directivele 79/7/CEE, 2000/43/CE și 2000/78/CE ale Consiliului, Directiva 2006/54/CE, Directiva 2019/1158/UE, Directiva 2022/2381/UE și Directiva 2023/970/UE.

³ A se vedea în special Directiva 2000/43/CE și Directiva 2004/113/CE.

⁴ A se vedea directivele care urmează să fie adoptate pe baza propunerilor nr. COM/2022/688 final și COM/2022/689 final.

În cel mai recent Eurobarometru special privind discriminarea, respondenții au raportat o discriminare larg răspândită în țara lor pe motive de religie sau convingeri (42 %), handicap (49 %), vârstă (45 %) sau orientare sexuală (54 %)⁵. Aproximativ unul din cinci respondenți (21 %) raportează că s-a simțit personal discriminat sau s-a confruntat cu hărțuire în ultimele 12 luni. Exemplele includ cazuri de discriminare a persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani în cafenele, restaurante, baruri sau cluburi de noapte (25 % dintre respondenți) și atunci când frecventează școli sau universități ori când își depun înscrierea la astfel de unități de învățământ (21 %). Pe de altă parte, pensionarii raportează cazuri de discriminare în magazine sau bănci (18 %) și atunci când utilizează sau solicită servicii de îngrijire a sănătății (17 %). Acest lucru confirmă datele din Raportul din 2018 referitor la drepturile fundamentale, care arată provocările deosebite cu care se confruntă persoanele în vârstă în ceea ce privește egalitatea de tratament⁶.

Conform datelor din 2019 emise de Agenția pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA), discriminarea persoanelor LGBT, inclusiv în afara domeniului ocupării forței de muncă, a crescut între 2012 și 2019 (de la 37 % la 43 %)⁷.

Aproximativ 25 % dintre musulmanii care au răspuns la sondajul EU-MIDIS II al FRA afirmă că s-au confruntat cu discriminare în ultimele 12 luni din cauza originii lor etnice sau a unui context de imigrație, inclusiv din cauza religiei sau a convingerilor lor religioase⁸. Aproximativ 21 % dintre respondenții evrei care au participat la un sondaj FRA din 2017 privind discriminarea și infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor⁹ declară că s-au confruntat cu discriminare din cauza religiei sau a convingerilor lor în unul sau mai multe domenii ale vieții lor de zi cu zi în cele 12 luni anterioare sondajului. Aproximativ 43 % dintre persoanele cu handicap raportează că se confruntă cu dificultăți în utilizarea serviciilor de zi cu zi, cum ar fi cumpărăturile de produse alimentare, serviciile bancare, serviciile poștale, îngrijirile primare de sănătate și transportul public¹⁰.

⁵ Comisia Europeană, Eurobarometru special nr. 535: *Discrimination in the EU in 2023* (Discriminarea în UE în 2023) (decembrie 2023).

⁶ FRA (2018), *Shifting perceptions: Towards a rights-based approach to ageing (Schimbarea percepțiilor: către o abordare a îmbătrânirii bazată pe drepturi)*, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

⁷ *Equality in the EU 20 years from the initial implementation of the equality directives (Egalitatea în UE la 20 ani de la punerea inițială în aplicare a directivelor privind egalitatea)*, FRA, aprilie 2021; FRA (2020), *Ancheta EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality (O cale lungă până la realizarea egalității pentru persoanele LGBTI)*, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 10.

⁸ FRA (2017), *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Muslims – Selected Findings (Al doilea sondaj privind minoritățile și discriminarea în Uniunea Europeană: musulmanii – câteva constatări)*, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 25.

⁹ FRA (2018), *Experiences and perceptions of antisemitism – Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU (Experiențe și percepții legate de antisemitism – Al doilea sondaj referitor la discriminarea și la infracțiunile motivate de ură împotriva evreilor din UE)*, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații, p. 60.

¹⁰ FRA (2017), *From institutions to community living – Part III: Outcomes for persons with disabilities (De la instituții la viața în comunitate – partea a III-a: rezultate pentru persoanele cu handicap)*, Luxemburg, Oficiul pentru Publicații.

Discriminarea a fost exacerbată de recente evenimente mondiale. FRA a raportat deja în 2022 o „creștere exponențială” a conținutului antisemit online¹¹. Persoanele musulmane se confruntă și ele cu niveluri tot mai mari de discriminare, intimidare și hărțuire¹².

Discriminarea implică un cost pentru societate. Un studiu realizat în 2023 de Serviciul de cercetare al Parlamentului European (EPRS) estimează că finalizarea cadrului juridic la nivelul UE ar genera un beneficiu net evaluat la 55 de milioane EUR pe an în materie de PIB dacă acțiunea UE ar duce la o îmbunătățire cu 5 % a rezultatelor educaționale și a stării de sănătate a persoanelor discriminate¹³. În mod similar, un studiu din 2018 al EPRS privind costul non-Europei¹⁴ estimează prețul discriminării și al neincluziunii persoanelor cu handicap în ceea ce privește (i) pierderile de venituri din cauza excluderii de pe piața forței de muncă în cadrul unui interval de 468-763 de milioane EUR; (ii) costurile suplimentare ale accesului la bunuri și servicii în cadrul unui interval de 15-41 de miliarde EUR pe an; (iii) un cost mai ridicat al vieții între 15 și 41 de miliarde EUR și (iv) pierderile de venituri din cauza nivelului mai scăzut de instruire între 61 și 98 de milioane EUR. Pe de altă parte, cifrele arată că, atunci când sunt puse în aplicare, măsurile de amenajare corespunzătoare tind să dea roade în ceea ce privește atât productivitatea angajaților, cât și beneficiile economice pentru întreprinderi. Tipuri similare de costuri au fost estimate în evaluarea impactului care însoțește propunerea de directivă privind egalitatea de tratament din 2008 în ceea ce privește discriminarea bazată pe orientarea sexuală¹⁵.

¹¹ [Antisemitism in 2022 - Overview of Antisemitic incidents recorded in the EU | European Union Agency for Fundamental Rights \(Antisemitismul în 2022 – privire de ansamblu asupra incidentelor antisemite înregistrate în UE | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene\) \(europa.eu\).](#)

¹² Comunicarea Comisiei „Ura nu își are locul aici”, decembrie 2023.

¹³ [Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe \(2022-2032\) \[Creșterea valorii adăugate europene într-o perioadă marcată de provocări mondiale – Reprezentarea costului non-Europei \(2022-2032\)\].](#)

¹⁴ [Cost of Non-Europe Report \(2018\) \[Raport privind costul non-Europei \(2018\)\].](#)

¹⁵ Documentul 11531/08 ADD 1, p. 34.

Abordarea și prevenirea discriminării reprezintă de asemenea o investiție în coeziunea, competitivitatea și reziliența Europei într-o lume interconectată și în schimbare rapidă. Acestea asigură o societate mai echitabilă, sporind participarea la viața economică și socială și reducând excluziunea socială. În raportul recent al lui Enrico Letta intitulat „Much more than a market” (Cu mult mai mult decât o piață)¹⁶, s-a observat că *discriminarea persistentă cu care se confruntă anumite grupuri din cauza genului, a handicapului, a etniei sau a altor factori împiedică participarea lor deplină la piața noastră unică și subminează promisiunea unor oportunități pentru toți. Acest lucru necesită acțiuni specifice, o finanțare reînnoită și o monitorizare minuțioasă pentru a elimina barierele sistemice.* În aceeași ordine de idei, Planul de acțiune al Comisiei privind deficitul de forță de muncă și de competențe prezentat la 20 martie 2024 afirmă că este esențial să se sprijine activarea persoanelor subreprezentate și să se combată discriminarea în educație de la o vârstă fragedă pentru a se aborda deficitul de forță de muncă și de competențe care riscă să afecteze competitivitatea Europei¹⁷.

Propunerea de directivă privind egalitatea de tratament

La 2 iulie 2008, Comisia a adoptat o propunere de directivă a Consiliului vizând să extindă protecția împotriva discriminării din motive de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală la alte domenii decât cel al ocupării forței de muncă. Completând legislația UE existentă în domeniul respectiv, propunerea de directivă orizontală privind egalitatea de tratament ar interzice discriminarea din motivele sus-amintite în următoarele domenii: protecția socială, inclusiv securitatea socială și asistența medicală, educația și accesul la bunuri și servicii, inclusiv la locuințe. Parlamentul European și-a adoptat avizul în cadrul procedurii de consultare la 2 aprilie 2009¹⁸. În urma intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona la 1 decembrie 2009, propunerea intră acum în aria de aplicare a articolului 19 din TFUE; în consecință, este necesară unanimitatea în Consiliu, după obținerea *aprobării* Parlamentului European.

Consiliul nu a fost încă în măsură să ajungă la unanimitatea necesară cu privire la propunere, care a fost prezentată în urmă cu 16 ani. În cursul ultimei dezbateri de orientare care a avut loc în iunie 2023 în timpul președinției suedeze, miniștrii au analizat modalități de abordare a îngrijorărilor rămase în legătură cu securitatea juridică, subsidiaritatea și costurile de punere în aplicare.

¹⁶ [Raportul redactat de Enrico Letta – *Much more than a market* \(Cu mult mai mult decât o piață\) \(aprilie 2024\).](#)

¹⁷ [Tackling labour and skills shortages in the EU \(Abordarea deficitului de forță de muncă și de competențe în UE\) – Comisia Europeană \(europa.eu\)](#)

¹⁸ A se vedea documentul A6-0149/2009. Alice Kuhnke (SE/Grupul Verzilor/Aliața Liberă Europeană) a fost desemnată raportoare de către Parlamentul actual.

Președinția belgiană a întreprins lucrări suplimentare substanțiale pentru a aborda îngrijorările la care nu s-a răspuns. Textul care a rezultat figurează în documentul 8616/1/24 REV 1.

În pofida acestor eforturi, nu s-a ajuns încă la unanimitatea necesară în sprijinul textului de compromis.

În acest context, miniștrii sunt invitați să răspundă la următoarea întrebare:

Având în vedere că principalele trei chestiuni nesoluționate ridicate de delegații, care se refereau la securitatea juridică, la subsidiaritate și la costurile de punere în aplicare, au fost abordate în actualul text de compromis, ce acțiuni suplimentare ar mai fi necesare pentru a-i permite Consiliului să ajungă la o abordare generală cu privire la directivă în cursul președinției belgiene, ținând de asemenea seama de creșterea discriminării din motivele și în domeniile reglementate de directiva propusă?
