

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Mejorar la igualdad en la UE»**(Dictamen de iniciativa)**

(2023/C 75/09)

Ponente: **Ozlem YILDIRIM**Coponente: **Cristian PÎRVULESCU**

Decisión de la Asamblea	20.1.2022
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno Dictamen de iniciativa
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	29.9.2022
Aprobación en el pleno	26.10.2022
Pleno n.º	573
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	140/13/31

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE recuerda el preámbulo de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el que se afirma que «la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad». Destaca asimismo la importancia de su artículo 20, que consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley.

1.2. Además, el CESE recuerda que, si bien la aplicación del principio de igualdad prohíbe las discriminaciones, promueve asimismo una aplicación coherente de la norma jurídica.

1.3. El CESE anima encarecidamente al Consejo, al Parlamento y a la Comisión a que sigan desarrollando la protección contra la discriminación en el acceso a bienes y servicios, en particular mediante la adopción de la propuesta de Directiva 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 ⁽¹⁾.

1.4. El CESE considera que la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea proporciona una base sólida y que los instrumentos de protección de los derechos fundamentales deben desarrollarse de manera uniforme en el conjunto de la Unión. Además, es esencial incluir todas las interacciones, entornos y situaciones en los que puede darse la discriminación. La diferencia de protección jurídica produce jerarquías inaceptables entre los derechos y deja desprotegidas a categorías enteras de personas.

1.5. El actual sistema de protección europeo se basa principalmente en el recurso individual de las víctimas a la vía judicial y al Derecho. No obstante, diversos estudios muestran que las denuncias y los procedimientos no permiten dar respuesta a la dimensión estructural, interseccional y sistémica de las desigualdades, y que el recurso a la ley por parte de las víctimas es poco significativo, muy excepcional desde el punto de vista estadístico y tan solo se emplea como última opción ⁽²⁾.

1.6. El CESE subraya que las desigualdades y las discriminaciones complejas provocadas por las estructuras sociales solo se pueden erradicar por medio de una política coherente y compleja, recursos concretos y una movilización a largo plazo. La sensibilización, la visibilidad y la formación son palancas importantes que deben activarse en todos los sectores de la sociedad.

1.7. El CESE considera que el fomento de la igualdad y la protección de los derechos fundamentales deben integrarse en una visión social más amplia, que multiplique y refuerce los instrumentos con los que los Estados miembros y las instituciones europeas hacen efectivo el apoyo a las personas y a los agentes públicos y privados.

⁽¹⁾ COM(2008) 426.

⁽²⁾ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre igualdad*, abril de 2021 (informe completo no disponible en español).

1.8. El CESE considera que la Unión debe implicarse activamente en la promoción del reconocimiento del principio general de igualdad y de obligaciones positivas de igualdad de oportunidades y que, para ello, las instituciones deben empezar a elaborar la siguiente generación de medidas para la promoción de la igualdad en Europa.

1.9. Si bien el CESE reconoce que los avances tecnológicos facilitan el acceso de muchos ciudadanos a sus derechos, subraya que pueden ocasionar nuevas vulneraciones de la igualdad, por lo que generan nuevas necesidades de intervención para garantizar el seguimiento y la aplicación del principio de igualdad de trato.

1.10. Para superar la carga individual que supone el litigio, dar al recurso una fuerza a medida de las prácticas que se denuncian y convertir el marco jurídico en una amenaza eficaz para regular las discriminaciones, el CESE es partidario de que la Unión legisle con vistas a aprobar normas que faciliten la aplicación en los Estados miembros de acciones colectivas que mejoren el acceso al recurso judicial y su impacto para luchar contra las discriminaciones y defender la igualdad de trato.

1.11. El CESE considera que la Unión debe garantizar la seguridad, la igualdad de trato y la protección por parte de las autoridades de los Estados miembros de los agentes políticos, sindicales y asociativos como corolario de sus valores de democracia, Estado de Derecho y no discriminación por motivos de opiniones políticas.

1.12. Asimismo, se debe mejorar la capacidad de todos los agentes cívicos, en especial aquellos que participan en la protección de los derechos humanos, para trabajar con los instrumentos jurídicos existentes y colaborar con las instituciones públicas.

2. Observaciones generales

2.1. El CESE recuerda el preámbulo de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el que se afirma que «la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad». Destaca asimismo la importancia de su artículo 20, que consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley.

2.2. Además, el CESE recuerda que, si bien la aplicación del principio de igualdad prohíbe las discriminaciones, promueve asimismo una aplicación coherente de la norma jurídica.

2.3. En la actualidad, la Unión Europea reconoce las múltiples formas de desigualdad y su dimensión interseccional (como las desigualdades de género, étnicas, sociales, generacionales, etc.).

2.4. Más de veinte años después de la adopción del Tratado de Ámsterdam, todos los indicadores europeos y nacionales revelan la persistencia de la discriminación por motivos de origen étnico, raza, sexo, orientación sexual, opiniones y creencias, discapacidad y edad en materia de empleo, acceso a bienes y servicios, a la educación y a los servicios públicos y la protección social.

2.5. Esta persistencia de las discriminaciones se deriva sobre todo de procesos complejos, que a menudo se acumulan y son el resultado de procesos integrados y de sistemas y normas que producen, y reproducen, las discriminaciones directas o indirectas. Este entramado de fuentes de desigualdad produce situaciones que se convierten en sistémicas y constituyen verdaderos obstáculos a la promoción de la igualdad ⁽³⁾.

2.6. El CESE, a través de sus miembros pero también por medio de las actividades realizadas directamente en los Estados miembros, también observa un deterioro del clima social en general y una creciente propagación de los comportamientos discriminatorios hacia las personas vulnerables. Desde este punto de vista, queda patente la necesidad de iniciar una acción rápida y concertada en el plano nacional y europeo.

2.7. Además, tras casi dos años de crisis relacionada con la COVID-19, varias agencias de las Naciones Unidas, entre ellas la Organización Internacional del Trabajo ⁽⁴⁾, detectan señales preocupantes de agravamiento de las desigualdades sociales y territoriales. La crisis de la COVID-19 ha exacerbado las desigualdades sociales y económicas y ha afectado de manera significativa a las empresas europeas, alterando su capacidad para mantener y crear empleo.

2.8. En consecuencia, los grupos sociales en situación de pobreza o precariedad son necesariamente más vulnerables a las discriminaciones, por lo que estas se suman a otros factores de vulnerabilidad. El CESE subraya la necesidad de centrarse en la especificidad de estas discriminaciones y de desarrollar una política firme de lucha contra la discriminación hacia las poblaciones económica y socialmente desfavorecidas de la UE.

⁽³⁾ Mulder, J., *Indirect sex discrimination in employment*, Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, Comisión Europea, 2020.

⁽⁴⁾ Véase, en particular, la Octava edición del Informe de la OIT sobre el impacto de la crisis en curso en el mundo del trabajo, octubre de 2021. Organización Internacional del Trabajo (OIT), *COVID-19: Observatorio de la OIT — 8.ª edición*, 27 de octubre de 2021.

2.9. El CESE subraya que las desigualdades y las discriminaciones complejas provocadas por las estructuras sociales solo se pueden erradicar por medio de una política fuerte, recursos concretos y una movilización a largo plazo. Es necesario un apoyo mayor y significativo a los organismos nacionales de promoción de la igualdad y de defensa de los derechos humanos, sobre todo respecto de la mejora de su independencia y aumento de su dotación de personal y financiera. La sensibilización, la visibilidad y la formación son palancas importantes que deben activarse en todos los sectores de la sociedad y de las políticas públicas.

2.10. El CESE considera que el fomento de la igualdad y la protección de los derechos fundamentales deben integrarse en una visión social más amplia, que multiplique y refuerce los instrumentos con los que los Estados miembros y las instituciones europeas hacen efectivo el apoyo a las personas y a los agentes públicos y privados.

2.11. El CESE ratifica su pleno apoyo al nuevo Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y considera que existen numerosos elementos de convergencia con el fomento de la igualdad, la protección de los derechos fundamentales y la lucha contra la discriminación⁽⁶⁾. Es esencial prestar mayor atención a su aplicación para alcanzar los objetivos fijados.

2.12. En la línea de sus Dictámenes anteriores⁽⁶⁾, el CESE reconoce los esfuerzos realizados por la Unión en materia de igualdad entre mujeres y hombres, de prohibición de las discriminaciones por motivos de origen étnico, raza o edad, religión, opinión o creencias, de protección de los derechos de las personas LGBTQIA+ y los derechos de las personas con discapacidad, así como en el ámbito de la integración de los gitanos y la defensa de los derechos de los migrantes.

2.13. Como ya señaló el Comité, la Carta encierra un potencial sin explotar por parte de las instituciones de defensa de los derechos humanos, así como las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales. Es necesario mejorar su impacto en beneficio de la protección, la prevención, la promoción, la puesta en práctica y la aplicación del principio de igualdad⁽⁷⁾.

2.14. El actual sistema de protección europeo se basa principalmente en el recurso individual de las víctimas a la vía judicial y al Derecho. No obstante, todos los estudios muestran que las denuncias y los procedimientos no permiten dar respuesta a la dimensión estructural, interseccional y sistémica de las desigualdades, y que el recurso a la ley por parte de las víctimas es poco significativo, muy excepcional desde el punto de vista estadístico y tan solo se emplea como última opción⁽⁸⁾.

2.15. En la actualidad, en el ámbito del empleo, la lucha contra la discriminación se limita a las situaciones que corresponden únicamente a los criterios establecidos en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual).

2.16. Además, la protección del Derecho de la Unión en materia de acceso a los bienes y servicios públicos se limita a los criterios de origen racial o étnico y de igualdad entre hombres y mujeres. Ninguna otra forma de vulneración del principio de igualdad se trata como tal y la protección contra la discriminación varía de un criterio a otro.

2.17. En la actualidad, la protección contra la discriminación presenta una geometría variable en los Estados miembros. En efecto, algunos conceden protección respecto de los bienes y servicios contra todas las formas de discriminación a que se refiere el artículo 19, mientras que otros los protegen más allá de los criterios de dicho artículo. En consecuencia, la protección contra la discriminación y, por tanto, contra la igualdad varía entre los Estados miembros.

2.18. A la luz de estas observaciones, es conveniente establecer las siguientes etapas que deben superarse para dejar atrás los límites actuales de la aplicación del sistema de protección efectiva de la igualdad en el seno de la Unión Europea con una perspectiva de inclusión.

⁽⁶⁾ Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales [COM(2021) 38] (DO C 374 de 16.9.2021, p. 38).

⁽⁶⁾ Véanse, en particular, los Dictámenes sobre la situación de las mujeres con discapacidad (SOC/579) (DO C 367 de 10.10.2018, p. 20), la situación de las mujeres gitanas (SOC/585) (DO C 110 de 22.3.2019, p. 20), la estrategia en favor de los derechos de las personas con discapacidad 2020-2030 (SOC/616) (DO C 97 de 24.3.2020, p. 41), la gestión de la diversidad en los Estados miembros de la Unión (SOC/642) (DO C 10 de 11.1.2021, p. 7), la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 (SOC/667) (DO C 286 de 16.7.2021, p. 128), el Plan de Acción en materia de Integración e Inclusión para 2021-2027 (SOC/668) (DO C 286 de 16.7.2021, p. 134), la estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad (SOC/680) (DO C 374 de 16.9.2021, p. 50) y el nuevo Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos a partir de 2020.

⁽⁷⁾ Dictamen sobre la nueva Estrategia para reforzar la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales en la UE (SOC/671) (DO C 341 de 24.8.2021, p. 50).

⁽⁸⁾ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre igualdad*, op. cit.

3. Observaciones específicas

3.1. Promover la afirmación de un principio general de igualdad en los Estados miembros

3.1.1. La situación actual en Europa pone de manifiesto que el principio de igualdad es una aspiración que sigue estando sujeta a un importante grado de incertidumbre. Por ejemplo, la propia Comisión afirma que en época de COVID-19 la igualdad de acceso a la atención sanitaria ha sido un reto considerable en Europa ⁽⁹⁾.

3.1.2. En la actualidad, si bien algunos países europeos incorporan el principio general de igualdad en su marco jurídico consagrando el derecho a la igualdad de trato en la sociedad civil, en las relaciones económicas y con el Estado, otros solo sancionan las discriminaciones que la ley prohíbe expresamente, sin establecer ninguna obligación positiva de aplicar el principio de igualdad ⁽¹⁰⁾.

3.1.3. Esta discrepancia genera un importante desajuste entre los ciudadanos y residentes europeos en cuanto al alcance del principio de igualdad, su protección por la ley y los requisitos establecidos para su aplicación efectiva.

3.1.4. El CESE insta a la Comisión a que reconozca las dificultades estructurales que impiden la plena realización del principio de igualdad, que ponen de manifiesto los límites de lo que se ha logrado y la magnitud de las desigualdades existentes en Europa actualmente. Las organizaciones nacionales de promoción de la igualdad y de defensa de los derechos humanos deben participar activamente en este proceso de evaluación continua.

3.1.5. El CESE considera fundamental que la Unión adopte una política de promoción del principio de igualdad y de igualdad de oportunidades ambiciosa, acorde con los valores proclamados en el Tratado de la Unión Europea y en la Carta de los Derechos Fundamentales, activando para ello todos sus ámbitos de competencia. En este sentido, el CESE apoya la nueva iniciativa de la Comisión Europea, basada en los artículos 157 y 19 del Tratado, que se centra en la eficacia de los organismos nacionales de promoción de la igualdad y en el desarrollo de su potencial, sus múltiples funciones y capacidades.

3.1.6. La Unión debe dotarse de medios concretos para convertir el principio general de igualdad en principio jurídico aplicable a todos los Estados miembros, que permita conceder una protección más allá de las desigualdades de trato vinculadas a los siete criterios de discriminación protegidos por el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Por ejemplo, la utilización de los Fondos Estructurales sería uno de los medios eficaces para la aplicación efectiva de las medidas contra la discriminación.

3.1.7. El reconocimiento de un principio general de igualdad de trato, la creación de obligaciones positivas y el reconocimiento de su dimensión sistémica son algunas formas de mejorar la lucha contra las desigualdades económicas y sociales.

3.2. Luchar contra las desigualdades y discriminaciones generadas en el ámbito digital

3.2.1. Si bien el CESE reconoce que los avances tecnológicos facilitan el acceso de muchos ciudadanos a sus derechos, estima que ocasionan nuevas vulneraciones de la igualdad en el acceso a los derechos y servicios, así como nuevas necesidades de intervención para defender el principio de igualdad de trato.

3.2.2. La transformación digital de los servicios estatales y el acceso a los bienes y servicios (en especial a los servicios de primera necesidad) ha provocado una profunda transformación en la relación con el usuario al suprimir las barreras físicas pero crear nuevas barreras digitales. Impide el acceso a los derechos y servicios por parte de determinados ciudadanos, sobre todo de los más desfavorecidos o en situación de debilidad o discapacidad, así como de una mayoría de personas de edad avanzada en el territorio europeo ⁽¹¹⁾.

3.2.3. Estas disfunciones requieren el desarrollo y la aplicación de nuevas políticas públicas de inclusión digital y la creación de obligaciones positivas con respecto a los usuarios dirigidas a los operadores públicos y privados, incluido un acceso fácil y gratuito.

⁽⁹⁾ Comisión Europea, *Solidaridad en materia de salud: reducción de las desigualdades en salud en la UE*, [COM(2009) 567 final].

⁽¹⁰⁾ Crowley, N., *Making Europe more Equal: A legal Duty?* («Hacer que Europa sea más equitativa: ¿una obligación jurídica?»), Equinet, 2016.

⁽¹¹⁾ Défenseur des droits, *Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics* («Desmaterialización y desigualdades de acceso a los servicios públicos»), 2019; *Dématérialisation des services publics: trois ans après, où en est-on?* («Desmaterialización de los servicios públicos: tres años después, ¿en qué punto nos encontramos?»), 2022.

3.2.4. Más allá de las dificultades de acceso técnico, y en relación con las herramientas surgidas a partir de los algoritmos⁽¹²⁾ y las tecnologías biométricas⁽¹³⁾, el CESE señala que nos enfrentamos a nuevos retos en lo referente a la vulneración de los derechos y la creación de discriminaciones.

3.2.5. Tal y como evidencian los trabajos del Consejo de Europa⁽¹⁴⁾ y de la Agencia de Derechos Fundamentales⁽¹⁵⁾, las decisiones algorítmicas producen herramientas de toma de decisiones con sesgos discriminatorios basados en la búsqueda de la reproducción automatizada de resultados. Los instrumentos jurídicos más pertinentes para mitigar los riesgos de discriminación por motivos de IA son la legislación en materia de no discriminación y la legislación en materia de protección de datos. Si se aplican de manera efectiva, ambos instrumentos jurídicos podrían ayudar a luchar contra la discriminación ilegal.

3.2.6. El CESE considera que el control de estos efectos requiere la adopción de una política pública sólida que se aplique al conjunto del mercado interior europeo, así como a los agentes económicos de fuera de Europa, y que exija, en la línea de la legislación sobre los servicios digitales que se encuentra en proceso de aprobación, la introducción de procesos de control de la toma de decisiones automatizada, la verificación de los datos, la evaluación, los estudios de impacto y la corrección en el desarrollo y la aplicación de estas tecnologías. La aprobación de la Directiva sobre servicios digitales también puede contribuir a aportar soluciones.

3.3. Desarrollar la protección de la igualdad de trato y la lucha contra las discriminaciones en el ámbito profesional

3.3.1. El CESE subraya la importancia fundamental del empleo como activo para la integración y el cumplimiento de la promesa de igualdad para todos.

3.3.2. A pesar del compromiso histórico de la Unión Europea con la igualdad de las mujeres en materia de empleo, la situación actual nos recuerda que históricamente son las primeras en sufrir las consecuencias de las crisis (económicas, sociales, sanitarias o de otro tipo). La igualdad profesional entre hombres y mujeres continúa siendo uno de los principales retos a los que se enfrentan los países europeos. Con la crisis de la COVID-19, la tasa de empleo de las mujeres se redujo en todos los grupos de edad y en todas las categorías profesionales, hasta situarse globalmente en el 61,8 %⁽¹⁶⁾.

3.3.3. Estas desigualdades relacionadas con el género se suman a otras formas de desigualdad. La encuesta realizada por Eurostat en 2019 revela que el 68 % de las personas con discapacidad se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social, frente al 28,4 % de la población general⁽¹⁷⁾. El 21 % de las personas que se consideran LGBT se sentían discriminadas en el trabajo, al igual que el 25 % de las personas de origen magrebí, africano o gitano⁽¹⁸⁾.

3.3.4. Por su parte, el Eurobarómetro de 2020 sobre la discriminación indica que el 59 % de la ciudadanía europea considera que la principal causa de discriminación es el origen étnico o el color de la piel, y los estudios muestran que es especialmente importante en materia de empleo, donde su impacto es considerable en la igualdad de oportunidades y la integración social. Deberían establecerse métodos eficaces para demostrar estas discriminaciones ante los tribunales, como el método Clerc, reconocido por los tribunales superiores franceses, que permite comparar la evolución profesional de las personas contratadas en el mismo nivel 2019⁽¹⁹⁾.

3.3.5. En la actualidad, la política europea de lucha contra las discriminaciones en el empleo se limita a un marco jurídico que permite llevar ante los tribunales la constatación de las situaciones de discriminación, haciendo que la víctima potencial tenga que asumir la pesada carga de luchar contra la discriminación mediante la interposición de uno o varios recursos contra el empleador, el prestador de servicios o el Estado.

⁽¹²⁾ Gerards, J. Xenidis, R., *Algorithmic discrimination in Europe* («La discriminación algorítmica en Europa»), Red europea de expertos jurídicos en materia de igualdad de género y no discriminación, Comisión Europea, 2020.

⁽¹³⁾ Défenseur des droits, *Technologies biométriques: L'impératif respect des droits fondamentaux* («Tecnologías biométricas: el obligado respeto de los derechos fundamentales»), 2021.

⁽¹⁴⁾ Consejo de Europa, Zuiderveen Borgesius, F., *Discrimination, Artificial Intelligence and algorithmic decision-making* («Discriminación, inteligencia artificial y decisiones algorítmicas»), 2018.

⁽¹⁵⁾ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Construir correctamente el futuro: la inteligencia artificial y los derechos fundamentales*, 2021.

⁽¹⁶⁾ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), *Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic*.

⁽¹⁷⁾ Eurostat, *Income inequalities* («Desigualdades salariales»), 2019.

⁽¹⁸⁾ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre igualdad*, op. cit.

⁽¹⁹⁾ Chappe. V.A., *La preuve par comparaison: méthode des panels et droit de la non-discrimination*, Sociologies pratiques, 2011/2 n.º 23, p. 45 a 55; Decisión Marco del Defensor del Pueblo francés n.º 2022-139 de 31 de agosto de 2022; Tribunal de Casación: Cass. soc.10/07/1998 n.º 90-41231; Cass.soc. 04/07/2000 n.º 98-43285; Cass.soc. 28/06/2006, n.º 04-46419.

3.3.6. La Comisión reconoce desde hace mucho tiempo que las discriminaciones obedecen a fenómenos colectivos. Los litigios individuales suponen una pesada carga para las víctimas. El fenómeno del desistimiento en materia de discriminación está documentado y es muy habitual⁽²⁰⁾. Las discriminaciones en el ámbito del empleo son objeto de un reducido número de litigios y las denuncias por discriminación en el acceso a bienes y servicios son casi inexistentes. Podrían reforzarse los mecanismos y procedimientos no jurisdiccionales de promoción de la igualdad, así como el apoyo al trabajo jurídico gratuito y a los litigios de interés público.

3.3.7. Para superar la carga individual que supone el litigio, dar al recurso una fuerza a la altura de las prácticas que se denuncian y convertir el marco jurídico en una amenaza eficaz para regular las discriminaciones, el CESE es partidario de que la Unión legisle para adoptar instrumentos procesales que faciliten el acceso a los derechos en los Estados miembros, por ejemplo recurriendo a mecanismos de acciones colectivas que mejoren el acceso a la tutela judicial y su impacto para luchar contra las discriminaciones y defender la igualdad de trato.

3.3.8. Además, si la Unión Europea pretende luchar eficazmente contra las discriminaciones de carácter profesional, el litigio judicial no puede ser la única forma de intervención frente a las discriminaciones colectivas y sistémicas existentes.

3.3.9. La Unión Europea debe ampliar su gama de intervenciones contra la discriminación más allá de la tutela judicial estableciendo el despliegue de instrumentos de anticipación que permitan intervenir en una fase temprana de las desigualdades, corregir las prácticas y prevenir la discriminación.

3.3.10. El CESE considera que deberían llevarse a cabo políticas comparables en materia de discriminación basadas en todos los criterios que se recogen en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Por ello, invita a la Comisión:

- i. a que se comprometa, en el marco de su política de empleo y de lucha contra las discriminaciones, a aplicar eficazmente las medidas existentes o a adoptar nuevas medidas para promover la igualdad en materia de empleo y garantizar la aplicación efectiva de la legislación existente;
- ii. a que apruebe medidas para generalizar el análisis de las discriminaciones en el trabajo y fomentar las obligaciones de evaluación, notificación y seguimiento de los empleadores;
- iii. a que ayude a las empresas a desarrollar prácticas de inclusión y no discriminación.

3.4. *Ampliar y unificar el alcance de la protección contra la discriminación en la Unión*

3.4.1. El CESE anima encarecidamente a la Unión Europea a seguir desarrollando la protección contra la discriminación en el acceso a bienes y servicios, en particular mediante la adopción de la propuesta de Directiva 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.

3.4.2. El CESE señala que la protección contra la discriminación en el acceso a bienes y servicios, tal como existe actualmente, crea una jerarquía de protección en función de los criterios y, por lo tanto, genera una situación de protección desigual de las personas afectadas por criterios de discriminación.

3.4.3. Si bien el principio de no discriminación es un pilar de la protección de los derechos fundamentales en la Unión, mientras siga paralizada la aprobación del proyecto de Directiva, la Unión Europea no cumplirá su misión de que haya igualdad de condiciones para disfrutar de los derechos en el espacio público europeo.

3.4.4. El CESE pide al Consejo, al Parlamento y a la Comisión que pongan en marcha los medios necesarios para que este proyecto de Directiva se apruebe en una versión que incorpore sus propuestas generales sobre la mejora de las modalidades de acceso a los derechos y a los recursos, incluyendo en especial mecanismos que faciliten el acceso a los derechos mediante la adopción de procedimientos de acción colectiva para garantizar su efectividad y el reconocimiento de la competencia de los organismos nacionales de lucha contra la discriminación.

3.4.5. La UE debe intensificar sus esfuerzos y su cooperación sobre el terreno para garantizar que se respeten la dignidad y los derechos fundamentales de las personas LGBTQIA+ sin excepción, que estas no sean objeto de persecución alguna, y que se consolide su participación en la vida pública.

⁽²⁰⁾ Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Igualdad en la UE 20 años después de la aplicación inicial de las Directivas sobre igualdad*, op. cit.

3.5. El CESE considera que la Unión debe implicarse activamente en la promoción del reconocimiento de un principio general y de obligaciones positivas de igualdad de oportunidades. Las instituciones de la Unión también deben apoyar a las organizaciones nacionales de promoción de la igualdad y de defensa de los derechos humanos mediante la adopción de normas vinculantes, a fin de que puedan aprovechar todo su potencial y garantizar la aplicación efectiva de la legislación vigente.

3.6. *Renovar la protección contra las discriminaciones políticas, sindicales y cívicas*

3.6.1. El CESE observa que en los últimos años, y en el conjunto de Europa, los activistas políticos, sindicales o de asociaciones de trabajadores y los militantes de movimientos cívicos pueden experimentar dificultades a la hora de hacer uso de su libertad de expresión y acción, por ejemplo, para ejercer el derecho de manifestación con el fin de expresar sus reivindicaciones o de negociar.

3.6.2. El CESE considera que tanto la Unión como los Estados miembros, de conformidad con su legislación y los instrumentos internacionales aplicables, deben garantizar de manera efectiva la seguridad, la igualdad de trato y la protección por parte de las autoridades de los Estados miembros de los agentes políticos y los interlocutores sociales y asociativos como corolario de sus valores de democracia, Estado de Derecho y no discriminación por motivos de opiniones políticas.

3.6.3. Todos los Estados miembros han ratificado el Convenio C087 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio C098 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. También es preciso respetar y promover la libertad sindical y de asociación. Es importante que se entable un debate a escala nacional y europea sobre la forma de garantizar que todos los trabajadores puedan acceder a representación sindical y ejercer su libertad sindical y su derecho a emprender acciones colectivas⁽²¹⁾. De conformidad con las normas internacionalmente reconocidas de la Organización Internacional del Trabajo, el CESE anima encarecidamente a los Estados miembros y a la Comisión a garantizar, de conformidad con su legislación, los sistemas de relaciones laborales y los instrumentos internacionales aplicables, que protegen de manera efectiva la libertad sindical y el derecho de sindicación y negociación colectiva.

3.7. *Instituciones nacionales eficaces para promover la igualdad, proteger los derechos fundamentales y luchar contra la discriminación*

3.7.1. La aplicación de las reglamentaciones europeas y nacionales en este ámbito presenta con demasiada frecuencia importantes límites relacionados con los aspectos jurídicos, institucionales, organizativos y económicos que caracterizan a cada Estado miembro.

3.7.2. El Comité considera que es necesario poner en marcha planes concretos, incluido un apoyo financiero, para mejorar la capacidad de las instituciones nacionales.

3.7.3. El Comité anima a la Comisión a que diseñe un programa de asistencia a las instituciones nacionales que tengan responsabilidades en el ámbito de los derechos humanos con el fin de mejorar, reforzar y racionalizar sus competencias (creación, acreditación y cumplimiento de las normas internacionales), que incluya la sensibilización y el conocimiento y responda a las necesidades específicas de todos los grupos.

3.7.4. Asimismo, se debe mejorar la capacidad de todos los agentes sociales y cívicos, en especial aquellos que participan en la protección de los derechos humanos, para trabajar con los instrumentos jurídicos existentes y colaborar con las instituciones públicas. Es necesario mejorar el apoyo a los agentes sociales y a las organizaciones de la sociedad civil con el fin de garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de discriminación. El apoyo que se les preste puede consistir en formación, sensibilización, transferencia de conocimientos y prácticas recomendadas, apoyo económico y organizativo, así como protección contra ataques y campañas de difamación.

3.7.5. Como ya ha señalado anteriormente, el Comité reitera la necesidad de crear un mecanismo eficaz y accesible para señalar y denunciar las agresiones físicas y verbales, la intimidación y el acoso, incluso cuando se producen a través de acciones de abuso o discurso de odio contra las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las que protegen los derechos humanos⁽²²⁾. Cuando estos ataques se lancen en el ámbito digital, deberán identificarse rápidamente y retirarse las publicaciones correspondientes.

Bruselas, 26 de octubre de 2022.

La Presidenta
del Comité Económico y Social Europeo
Christa SCHWENG

⁽²¹⁾ Véase también el Dictamen «Salarios mínimos dignos en toda Europa» (SOC/632), puntos 4.5.3 y 4.5.6 (DO C 429 de 11.12.2020, p. 159).

⁽²²⁾ Dictamen sobre la nueva Estrategia para reforzar la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (SOC/671) (DO C 341 de 24.8.2021, p. 50).

ANEXO

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates (artículo 59, apartado 3, del Reglamento interno):

ENMIENDA 1

SOC/724 — Mejorar la igualdad en la UE

Punto 3.3.7

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>Para superar la carga individual que supone el litigio, dar al recurso una fuerza a la altura de las prácticas que se denuncian y convertir el marco jurídico en una amenaza eficaz para regular las discriminaciones, el CESE es partidario de que la Unión legisle para adoptar instrumentos procesales que faciliten el acceso a los derechos en los Estados miembros, por ejemplo recurriendo a mecanismos de acciones colectivas que mejoren el acceso a la tutela judicial y su impacto para luchar contra las discriminaciones y defender la igualdad de trato.</p>	<p>Para superar la carga individual que supone el litigio, dar al recurso una fuerza a la altura de las prácticas que se denuncian y convertir el marco jurídico en una amenaza eficaz para regular las discriminaciones, el CESE anima a los Estados miembros a que sopesen la posibilidad y, en su caso, adopten las medidas adecuadas para garantizar y apoyar el acceso a la justicia. Estas podrían incluir legislación para adoptar instrumentos procesales que faciliten el acceso a los derechos en el Estado miembro en cuestión, por ejemplo recurriendo a mecanismos de acciones colectivas que puedan mejorar el acceso a la tutela judicial y su impacto para luchar contra las discriminaciones y defender la igualdad de trato.</p>

Exposición de motivos

En el Grupo de Estudio y en la Sección SOC no hubo acuerdo entre los tres grupos sobre este asunto. Tradicionalmente, el Derecho procesal es competencia de los Estados miembros. Por lo tanto, debería dejarse en manos de los Estados miembros decidir si desean introducir a escala nacional acciones colectivas o recursos colectivos como instrumento para hacer cumplir el principio de igualdad. Esto también permitiría adaptar los sistemas nacionales a las situaciones nacionales. Además, no debe olvidarse que el recurso colectivo también podría utilizarse indebidamente.

Resultado de la votación

A favor: 59

En contra: 104

Abstenciones: 13

ENMIENDA 2

SOC/724 — Mejorar la igualdad en la UE

Punto 3.3.10

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
<p>El CESE considera que deberían llevarse a cabo políticas comparables en materia de discriminación basadas en todos los criterios que se recogen en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Por ello, invita a la Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> — a que se comprometa, en el marco de su política de empleo y de lucha contra las discriminaciones, a aplicar eficazmente las medidas existentes o a adoptar nuevas medidas para promover la igualdad en materia de empleo y garantizar la aplicación efectiva de la legislación existente; — a que apruebe medidas para generalizar el análisis de las discriminaciones en el trabajo y fomentar las obligaciones de evaluación, notificación y seguimiento de los empleadores; — a que ayude a las empresas a desarrollar prácticas de inclusión y no discriminación. 	<p>El CESE considera que deberían llevarse a cabo políticas comparables en materia de discriminación basadas en todos los criterios que se recogen en el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Por ello, invita a la Comisión:</p> <ul style="list-style-type: none"> — a que se comprometa, en el marco de su política de empleo y de lucha contra las discriminaciones, a aplicar eficazmente las medidas existentes o a adoptar nuevas medidas para promover la igualdad en materia de empleo y garantizar la aplicación efectiva de la legislación existente; — a que apruebe medidas que ayuden a hacer un uso eficiente del análisis de las discriminaciones en el trabajo, tal y como están definidas en la legislación de la UE, y orientar a los empleadores sobre sus obligaciones de evaluación, notificación y seguimiento; — a que ayude a las empresas a desarrollar prácticas de inclusión y no discriminación.

Exposición de motivos

Este punto se refiere a la aplicación de políticas basadas en criterios establecidos en el artículo 19 del TFUE. En los puntos 3.4.1 (y 1.3) del Dictamen ya se afirma que «El CESE anima encarecidamente a la Unión Europea a seguir desarrollando la protección contra la discriminación en el acceso a bienes y servicios, en particular mediante la adopción de la propuesta de Directiva 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». Esta enmienda tiene por objeto modificar el texto para indicar qué tipo de medidas son necesarias para que la ejecución y aplicación de las normas de la UE contra la discriminación sean eficaces.

Resultado de la votación

A favor: 67

En contra: 109

Abstenciones: 11

ENMIENDA 3

SOC/724

Mejorar la igualdad en la UE — Punto 3.4.4

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE pide al Consejo, al Parlamento y a la Comisión que pongan en marcha los medios necesarios para que este proyecto de Directiva se apruebe en una versión que incorpore sus propuestas generales sobre la mejora de las modalidades de acceso a los derechos y a los recursos, incluyendo en especial mecanismos que faciliten el acceso a los derechos mediante la adopción de procedimientos de acción colectiva para garantizar su efectividad y el reconocimiento de la competencia de los organismos nacionales de lucha contra la discriminación.	El CESE pide al Consejo, al Parlamento y a la Comisión que pongan en marcha los medios necesarios para que este proyecto de Directiva se apruebe en una versión que incorpore sus propuestas generales sobre la mejora de las modalidades de acceso a los derechos y a los recursos, dejando al mismo tiempo en manos de los Estados miembros la decisión sobre posibles mecanismos que faciliten el acceso a los derechos mediante la adopción de procedimientos de acción colectiva para garantizar su efectividad y el reconocimiento de la competencia de los organismos nacionales de lucha contra la discriminación.

Exposición de motivos

En el Grupo de Estudio y en la Sección SOC no hubo acuerdo entre los tres grupos sobre este asunto. Tradicionalmente, el Derecho procesal es competencia de los Estados miembros. Por lo tanto, debería dejarse en manos de los Estados miembros decidir si desean introducir a escala nacional acciones colectivas o recursos colectivos como instrumento para hacer cumplir el principio de igualdad. Esto también permitiría adaptar los sistemas nacionales a las situaciones nacionales. Además, no debe olvidarse que el recurso colectivo también podría utilizarse indebidamente.

Resultado de la votación

A favor: 60

En contra: 114

Abstenciones: 11

ENMIENDA 4

SOC/724 — Mejorar la igualdad en la UE

Punto 1.10

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Para superar la carga individual que supone el litigio, dar al recurso una fuerza a medida de las prácticas que se denuncian y convertir el marco jurídico en una amenaza eficaz para regular las discriminaciones, el CESE es partidario de que la Unión legisle con vistas a aprobar normas que faciliten la aplicación en los Estados miembros de acciones colectivas que mejoren el acceso al recurso judicial y su impacto para luchar contra las discriminaciones y defender la igualdad de trato.	El CESE anima a los Estados miembros a que sopesen la posibilidad y, en su caso, adopten las medidas adecuadas para superar o aliviar la carga individual que supone el litigio, dar al recurso una fuerza a medida de las prácticas que se denuncian y convertir su marco jurídico en una amenaza eficaz para regular las discriminaciones. Estas medidas podrían incluir legislación con vistas a aprobar normas que faciliten la aplicación en el Estado miembro en cuestión de acciones colectivas que mejoren el acceso al recurso judicial y su impacto para luchar contra las discriminaciones y defender la igualdad de trato. A fin de facilitar el intercambio de buenas prácticas, se invita a la Comisión Europea a que proporcione información sobre los diferentes marcos legislativos nacionales a este respecto.

Exposición de motivos

En el Grupo de Estudio y en la Sección SOC no hubo acuerdo entre los tres grupos sobre este asunto. Tradicionalmente, el Derecho procesal es competencia de los Estados miembros. Por lo tanto, debería dejarse en manos de los Estados miembros decidir si desean introducir a escala nacional acciones colectivas o recursos colectivos como instrumento para hacer cumplir el principio de igualdad. Esto también permitiría adaptar los sistemas nacionales a las situaciones nacionales. Además, no debe olvidarse que el recurso colectivo también podría utilizarse indebidamente.

Resultado de la votación

A favor: 65

En contra: 113

Abstenciones: 8
