

# Informe anual sobre igualdad y no discriminación 2003

Hacia la diversidad

Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación



Empleo & asuntos sociales



Comisión Europea

Si desean recibir el boletín electrónico de información "ESmail" de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, envíen un mensaje a [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int) – dicho boletín se publica regularmente en alemán, inglés y francés.

Fotos: portada (superior derecha, inferior izquierda e inferior derecha) + páginas 1, 7, 13, 17, 18 y 19:

© Biblioteca audiovisual de la Comisión Europea.

Página 4: Davies H.J. © ILO

Portada (inferior centro) + página 9: Campaña contra la homofobia, Polonia. Foto: Karolina Bregula

Página 11: Maillard J. © ILO

Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: <http://europa.eu.int>.

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2003

ISBN 92-894-5450-4

© Comunidades Europeas, 2003

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

*Printed in Belgium*

# Introducción > El marco antidiscriminación

En la Unión Europea se está realizando un esfuerzo concertado con el fin de erradicar la discriminación y hacer realidad el principio básico del respeto de los derechos humanos fundamentales. Próximamente, entrarán en vigor en todos los países de la UE nuevas leyes para proteger el derecho de todas las personas en la UE a recibir un trato igualitario y justo con independencia de su origen o de su lugar de residencia y de trabajo.

En el año 2000 se aprobaron normas europeas – denominadas directivas – por las que se prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Ahora, los gobiernos de todos los países deben modificar su legislación nacional para que concuerde con estas directivas antes de que finalice el año 2003. Cada país puede decidir el mejor modo de realizar dicha modificación, en función de sus tradiciones nacionales y de sus sistemas legales.

Una de las dos directivas en cuestión se refiere a la consecución de la igualdad racial. Prohíbe la discriminación contra cualquier persona debido a su origen racial o étnico y cubre la mayor parte de los ámbitos de la vida cotidiana en los que pueda darse un trato injusto. Estos ámbitos incluyen el acceso a un puesto de trabajo, las condiciones laborales, la remuneración y los derechos y beneficios vinculados a un puesto de trabajo. También incluyen el acceso a la educación y a la formación, a la seguridad social y a la asistencia sanitaria, así como la igualdad de derechos para comprar o alquilar bienes y servicios, incluida la vivienda.

Los gobiernos han acordado introducir las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de esta directiva antes del 19 de julio de 2003. En algunos países, esto supone aprobar nuevas leyes y, en otros, modificar leyes vigentes. En todos ellos, los gobiernos también deben designar un organismo que proporcione asistencia práctica e independiente y orientación a las víctimas de discriminación racial, y que les ayude a tramitar sus reclamaciones y a alcanzar una solución justa. Esto supone crear un organismo que desempeñe esta labor, en caso de que todavía no exista ninguno.

La segunda directiva se refiere al establecimiento de la igualdad de derechos y la igualdad de oportunidades para todos en el ámbito del empleo y de la formación, elemento clave para las condiciones y el nivel de vida de las personas. La directiva, por lo tanto, prohíbe la discriminación basada en la religión de una persona, su discapacidad, edad u orientación sexual. En este caso, los gobiernos han acordado llevar a cabo los cambios necesarios en las leyes de sus respectivos países, a más tardar el 2 de diciembre de 2003, aunque pueden solicitar un período adicional de hasta tres años para introducir los cambios necesarios con el fin de hacer frente a la discriminación por motivos de discapacidad o de edad. Pero, si lo hacen, deben informar cada año sobre las medidas que estén adoptando para hacer frente a la discriminación por tales motivos y sobre los progresos que estén realizando para que sus leyes concuerden plenamente con la directiva.

Establecer un conjunto efectivo de leyes contra la discriminación constituye un elemento esencial para erradicar el trato injusto. No sólo brinda protección a los que sufren discriminación, sino que además crea un entorno que disuade a las personas de tratar de forma injusta a los grupos minoritarios. Pero las leyes por sí solas no son suficientes. Para eliminar la discriminación tienen que cambiar las actitudes y los comportamientos. Así se reconoció cuando se aprobaron las directivas. Por lo tanto, de forma paralela se lanzó un programa de acción con el objetivo de fomentar este tipo de cambios. Su propósito es apoyar actividades de lucha contra la discriminación y contra sus causas subyacentes, así como actividades de sensibilización respecto al problema y a las medidas adoptadas en toda la Unión para afrontarlo.

El programa de acción se extiende hasta el año 2006. Financia los estudios destinados a mejorar nuestra comprensión de las cuestiones relacionadas con la discriminación y a evaluar la eficacia de las medidas de promoción de la igualdad de trato. Financia redes de personas y de organizaciones de toda la UE para que compartan información mutuamente, especialmente en relación con las buenas prácticas. Y apoya actividades de sensibilización, actividades destinadas a informar a las personas acerca de sus nuevos derechos y obligaciones según la ley y a combatir comportamientos y actitudes discriminatorios.



## Esquema del informe

La publicación de este informe constituye una de las actividades de sensibilización previstas en el programa de acción. La primera parte del informe explica las principales características de las directivas y las medidas que éstas identifican como necesarias para luchar de forma efectiva contra la discriminación. También revisa lo que están haciendo los gobiernos en toda la Unión Europea para aplicar las directivas. Describe los cambios legales que se están introduciendo para prohibir la discriminación y las medidas de apoyo adoptadas para asegurar que las víctimas tengan un lugar donde acudir en busca de ayuda y los medios apropiados de compensación. El propósito es tanto señalar lo que está ocurriendo como llamar la atención sobre las medidas específicas que se están introduciendo y que pueden servir como ejemplos de buenas prácticas a los otros gobiernos que pretenden alcanzar los mismos objetivos.

La segunda parte se centra en el programa de acción. Describe algunos de los proyectos de cooperación emprendidos por personas de diferentes países de la UE con el fin de luchar contra la discriminación y sus raíces. Una vez más, el propósito es poner de relieve ejemplos prácticos del tipo de medidas que pueden adoptarse para reducir la discriminación y para aumentar las oportunidades de que las personas reciban un trato igualitario y justo con independencia de sus características personales. También presenta las actividades desarrolladas por las redes de organizaciones no gubernamentales, financiadas por el programa, y que vinculan a organismos de toda la UE que luchan activamente contra la discriminación en sus diversas formas.

## ANTECEDENTES DE LAS DIRECTIVAS SOBRE IGUALDAD RACIAL E IGUALDAD EN EL EMPLEO

Las directivas\* de la UE para combatir la discriminación se derivan directamente del Tratado de Amsterdam y fueron aprobadas unánimemente por los gobiernos de la UE en los 18 meses siguientes a la entrada en vigor del Tratado en mayo de 1999. El Tratado, que establece los principios y los objetivos de la Unión Europea, afirma que:

*«La Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales ... principios que son comunes a los Estados miembros.»*

Subraya la importancia fundamental de la no discriminación y extiende este principio a otros ámbitos, además de la nacionalidad y de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, temas tratados anteriormente. En particular, otorga a la Unión Europea competencias para adoptar medidas contra la discriminación basada en toda una serie de motivos. Estas competencias se establecen en el Artículo 13:

*«Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»*

## FUNDAMENTO DE LAS DIRECTIVAS SOBRE IGUALDAD RACIAL E IGUALDAD EN EL EMPLEO

El principio básico subyacente en las directivas es que todos los ciudadanos deberían tener derecho a recibir un trato igualitario y justo. Una responsabilidad fundamental de la UE es defender este derecho humano fundamental. Como ambas directivas lo ponen claramente de manifiesto, esto es esencial para que la UE se desarrolle como «un área de libertad, seguridad y justicia». También es esencial para mantener el principio paralelo de garantizar la igualdad de oportunidades y para que todas las personas disfruten de igualdad de oportunidades con objeto de realizar su potencial y de lograr aquello de lo que son capaces.

A su vez, esto es importante si se quieren alcanzar los objetivos más amplios de la UE. Según las directivas, la discriminación puede «poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad». También puede poner en peligro los objetivos de la estrategia europea de empleo que consisten en promover «un mercado de trabajo favorable a la integración social» y en apoyar «a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa».

\* Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación / Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

# Parte I > Las directivas relativas a la igualdad racial y la igualdad en el empleo

Esta parte del informe está dividida en dos secciones. La primera explica las características principales de las dos directivas relativas a la igualdad; una aborda la discriminación racial y la otra la discriminación laboral. La segunda sección describe lo que hacen los gobiernos nacionales en toda la Unión Europea para aplicar las directivas.

## Las características principales de las directivas

### *Ámbito de aplicación de las directivas*

Cualquier persona que resida o trabaje en un país de la UE, de forma oficial o no, está cubierta por las dos directivas que ilegalizan la discriminación. Por ello, la protección no se ciñe simplemente a los ciudadanos de la UE, sino también a las personas que no sean de la UE y puedan estar de visita durante un tiempo, independientemente de su nacionalidad. (Sin embargo, las directivas no afectan a las normas sobre inmigración y no se refieren a las diferencias de trato por simples motivos de nacionalidad.)

Las dos directivas prohíben la discriminación en el empleo y la formación, áreas en que la igualdad de oportunidades es vital para que las personas tengan las oportunidades adecuadas de aprovechar su potencial, disfruten del nivel de vida que son capaces de alcanzar y sean plenamente partícipes en la economía y en la vida social. Por ello, según las dos directivas, todos tienen derecho a las mismas «condiciones de acceso» a los empleos que las demás personas, cualquiera que sea su origen racial o étnico, su religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esto significa que independientemente de sus características personales a este respecto, se debe tratar a cualquier persona con igualdad y de forma justa cuando busca empleo, solicita una promoción o se establece por su cuenta. También tiene derecho a las mismas condiciones de empleo que los demás cuando trabaja, incluyendo especialmente los mismos salarios y la misma protección frente al despido. Tiene iguales derechos a recibir formación, a adquirir experiencia laboral y a obtener orientación profesional. Y tiene el mismo derecho que cualquier otra persona a afiliarse a sindicatos u organismos profesionales (tales como los colegios de abogados, médicos o arquitectos) y a obtener beneficios y privilegios.

La prohibición de la discriminación se aplica de forma universal al empleo y a la formación, a personas en el sector privado al igual que en el sector público, sea cual sea el tamaño de la empresa u organización en la que trabajan o solicitan empleo. Esto se refiere a todas las «ocupaciones», lo que quiere decir cualquier trabajo que alguien pueda estar realizando tanto como empleado como por cuenta propia. Se refiere tanto a personas que trabajan a tiempo parcial como a tiempo completo e independientemente del tipo de contrato laboral que tengan (incluidos los contratos a tiempo fijo y los de prácticas). Afecta a las oficinas de empleo y a otras empresas y organismos responsables de otorgar calificaciones, licencias o permisos necesarios para un trabajo determinado o para llevar a cabo una actividad determinada (tal como conducir un



taxi o trabajar en el puesto de un mercado). También cubre todo tipo de formación profesional, ya sea en el lugar de trabajo o en colegios, universidades o institutos especializados, incluyendo la formación necesaria para realizar diferentes trabajos o desarrollar determinadas profesiones e incluyendo cursos de grado superior y de grado inferior.

Al mismo tiempo, las directivas destacan que no obligan a los empresarios a dar empleo a personas que no sean competentes para realizar un trabajo determinado o sean incapaces de recibir la formación necesaria para realizar el trabajo en cuestión.

La directiva relativa a la igualdad racial también se refiere a otros ámbitos de posible discriminación, ofreciendo a personas de todos los orígenes étnicos protección general ante un trato injusto en su vida cotidiana. Por ello, según la directiva, el origen racial o étnico de una persona no debería afectar su derecho a la seguridad social y a la sanidad y a todo aquello que se denomina «ventajas sociales» o al acceso a la educación y a los bienes y servicios.

Esto significa que nadie debería ser discriminado por su origen racial o étnico a la hora de recibir pensiones u otros beneficios sociales, así como toda la gama de «ventajas sociales». Esto incluye ventajas tales como ayudas a la vivienda, tarifas o precios reducidos, comidas subvencionadas, becas de educación o formación, recetas médicas gratuitas, tarifas reducidas por servicios, etc. También significa que tienen el mismo derecho a asistir al colegio y realizar cursos determinados y a comprar o alquilar todo tipo de bienes y servicios que estén a disposición de todo el público, incluyendo la vivienda y el acceso a bares y clubes.

### **Defensa de los derechos y el derecho a compensación**

Las directivas destacan que cualquier persona que sea víctima de discriminación o que considere que ha sido tratada injustamente como consecuencia de sus características personales debería tener los medios adecuados para recibir

protección jurídica y un derecho real de compensación (es decir, que permita corregir la situación). Los gobiernos de cada país pueden decidir libremente si esto se realizará a través de procedimientos judiciales – por ejemplo, mediante la vía penal o civil – o mediante medidas administrativas, a través de los tribunales. Los gobiernos también pueden elegir fomentar el camino de la conciliación y establecer un sistema para solucionar casos de trato injusto de forma voluntaria a través de la discusión en vez de utilizar la vía legal.

Las directivas imponen la obligación a los gobiernos de asegurar que las personas que presenten una demanda por trato injusto tengan el derecho a ser apoyadas y representadas por su sindicato o por asociaciones u organizaciones especializadas. Asimismo, deben asegurarse de que las sanciones adoptadas en los casos en que haya existido discriminación sean «efectivas, proporcionadas y disuasorias». En otras palabras, las sanciones por discriminación deberían estar relacionadas con el daño que se ha producido y deberían actuar como factor disuasorio ante un comportamiento de este tipo.

Para reforzar aún más la protección, se requiere de los gobiernos que introduzcan leyes con las que la carga de la prueba en los procedimientos civiles (aquellos casos en los que no haya imputaciones penales) sea compartida entre la persona que presenta la demanda por trato injusto y la persona contra la cual se ha presentado la demanda. Esto significa que la responsabilidad de demostrar o refutar las alegaciones esté dividida entre ambas partes. La persona que presenta la demanda tiene que demostrar primero que los hechos son reales y que se ha producido una discriminación (que existen pruebas *prima facie* de ello) y que por tanto hay que responder a la causa. La persona acusada de discriminación tiene que demostrar que no actuó injustamente y que su actuación se basó en motivos legítimos. Es por tanto obligación del acusado convencer al juzgado o tribunal de que no se comportó de forma discriminatoria. Y no se espera de la persona que presenta la demanda por discriminación que aporte pruebas concluyentes de ello, ya que es algo que difícilmente puede hacer desde su posición.



## REPARTO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

El siguiente ejemplo muestra por qué es importante compartir la carga de la prueba en casos de discriminación. Unas personas de origen no europeo que trabajan en una empresa de la UE solicitan la promoción cada vez que queda vacante un puesto de rango superior. Cada vez son ignoradas y el puesto es atribuido a otra persona de origen europeo. Si las personas promocionadas no parecen ser más aptas que las rechazadas, entonces hay pruebas *prima facie* de discriminación racial. Pero sería difícil demostrar esto de forma concluyente sin poder realizar una comparación detallada de las cualificaciones de las personas promocionadas y rechazadas y de su idoneidad para el puesto.

La persona que mejor puede saber si de hecho existían razones por las cuales determinadas personas fueron promocionadas y que no tenían nada que ver con su origen, es la persona que toma la decisión, esto es, el director de la empresa en cuestión; incluso, tal persona puede ser la única que conozca las razones reales, así que es lógico que deba demostrar que no se comportó de forma discriminatoria.

Asimismo, los gobiernos están obligados a vigilar que las personas que presentan la demanda por discriminación estén protegidas debidamente de represalias o venganzas, ya que si no ésto podría impedirles ejercer su derecho a la igualdad de trato. Esto también es válido para los testigos de casos de discriminación que deberán recibir la misma protección ante represalias, para alentarlos a testificar. Por ello, los gobiernos deben adoptar medidas para disuadir a aquellas personas acusadas de discriminación de actuar de esta manera. Estas medidas, especialmente, tienen que proteger a los empleados contra la posibilidad de despido si presentan una demanda o emprenden una acción judicial contra los empresarios o si aportan pruebas en casos de trato injusto (véase cuadro).

## **Organismos para la promoción de la igualdad de trato**

Para aumentar el nivel de protección contra la discriminación en mayor medida, la directiva relativa a la igualdad racial exige a los gobiernos que designen uno o varios organismos independientes para ayudar a las personas que sufren discriminación racial a presentar sus demandas. Los gobiernos tienen que conceder a estos organismos la facultad de llevar a cabo estudios independientes sobre la discriminación y publicar informes independientes al respecto, de tal manera que puedan contribuir a la comprensión del problema y a encontrar soluciones, además de ofrecer asistencia práctica a las víctimas.

## **Acción positiva**

Las directivas reconocen explícitamente que ilegalizar la discriminación no será necesariamente suficiente en sí mismo para garantizar la genuina igualdad de oportunidades de cualquier persona en la sociedad. Se podrían requerir medidas específicas para compensar las desventajas derivadas del origen racial o étnico de la persona, la edad u otra característica que pueda conducir a que se le trate injustamente. Por ejemplo, las minorías étnicas pueden necesitar una formación especial y ayuda concreta para tener una oportunidad razonable a la hora de encontrar empleo. Una forma de aumentar sus posibilidades es ofrecerles cursos de formación o establecer diferentes acuerdos específicos para ellos.



## EJEMPLO DE REPRESALIAS

Un empleado que trabaja en una empresa aporta pruebas en contra del director de personal, acusado de discriminación por la forma en la que interroga sobre su orientación sexual a personas que buscan empleo. Si a continuación se despide al empleado sin motivo sustancial, tendrá derecho a emprender una acción judicial contra la empresa por causa de represalias.

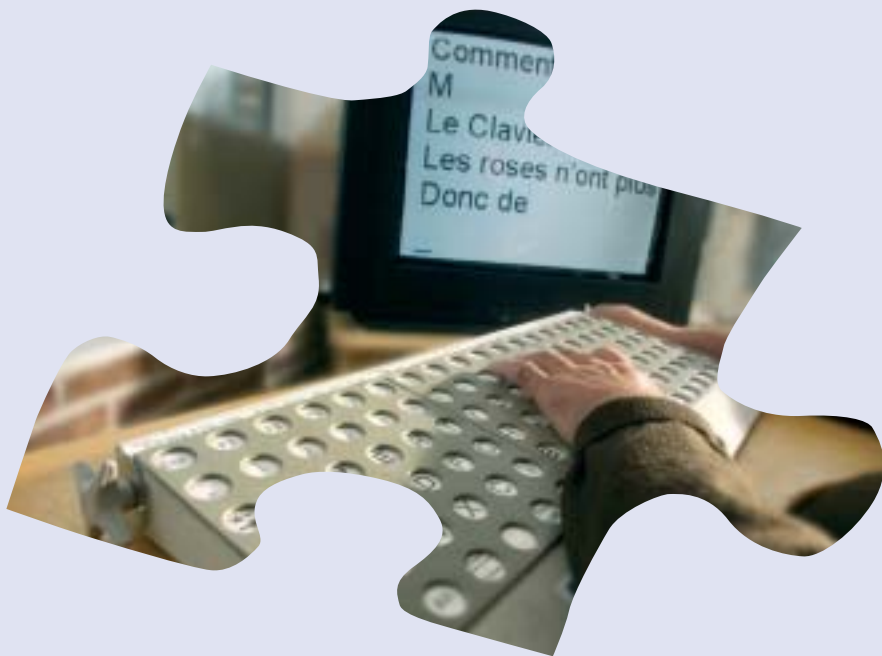
Las directivas permiten que se lleven a cabo acciones positivas de este tipo y no lo consideran un incumplimiento del principio de igualdad de trato.

### **Ajustes razonables**

Mientras que las acciones positivas para compensar estas desventajas de grupos determinados son opcionales, ajustar las necesidades de las personas con discapacidades es una parte obligatoria de la directiva relativa a la igualdad en el empleo. La razón es la misma que para la acción positiva, sólo que más fuerte. Si no existieran medidas para ajustar sus necesidades, las personas con discapacidades podrían estar en tal desventaja que les sería imposible trabajar. Por ello, la directiva requiere de los empresarios en toda la UE que adopten cuantas disposiciones sean «razonables» para que personas con discapacidades puedan trabajar, progresar en sus profesiones y participar en la formación siempre y cuando esto no conlleve gastos financieros y de otro tipo excesivos.

### **Disposiciones específicas sobre la discriminación por razones de edad**

De la misma manera, la directiva reconoce también que a veces está justificado tratar de manera diferente a personas de un grupo de edad determinado. Por ello autoriza a los gobiernos, por ejemplo, a limitar el acceso a empleos o programas de formación a personas mayores de cierta edad, si estos están diseñados especialmente para personas mayores que se encuentren en situación de desventaja en el mercado laboral. Lo mismo ocurre con las medidas que tengan la finalidad de ayudar a los jóvenes a encontrar trabajo. También permite especificar a los empresarios que las personas deben tener cierto número de años de experiencia para poder acceder a trabajos determinados, o bien tener menos de cierta edad, si el trabajo exige un período largo de formación (véase cuadro). Pero, en cualquier caso, no sólo es necesario tener buenas razones para tratar a las personas de forma diferente, sino también para lograr los objetivos finales.



## **AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES**

La directiva relativa a la igualdad en el empleo contiene una disposición explícita para personas con discapacidades para garantizar que disfruten de los mismos derechos de empleo y formación.

*«A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.»*

Cumplir con las obligaciones legales según la directiva y ajustarse a las necesidades de las personas con discapacidades no tiene que suponer necesariamente mayores gastos para el empresario. De hecho, muchas de las medidas que pueden introducir para facilitar el trabajo a las personas con discapacidades conllevan poco o ningún coste.

Algunos ejemplos serían reubicar a las personas que tienen dificultades para subir escaleras en una oficina en la planta baja o proporcionar programas informáticos especiales a quienes tienen visión reducida para que puedan leer mejor en la pantalla del ordenador. También se puede reorganizar el trabajo o la formación para ajustarse a personas con discapacidades, muchas veces con pocos o ningún efecto negativo. Por ejemplo, se puede llegar a acuerdos de flexibilidad de horarios para aquellas personas que tengan que acudir con frecuencia a algún tratamiento o se pueden realizar exámenes orales en vez de escritos al final de la formación para aquellos que tengan dificultades físicas a la hora de escribir.



## JUSTIFICACIÓN DE LAS DIFERENCIAS DE TRATO POR MOTIVOS DE EDAD

La directiva relativa a la igualdad en el empleo permite a los gobiernos exceptuar de la ley antidiscriminatoria algunas diferencias en el trato por motivos de edad, si «están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios».

Estas diferencias incluyen:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

Esto significa, por ejemplo, que es justificable que un empresario requiera a una persona determinados años de experiencia de gestión en un nivel inferior antes de tenerla en cuenta para un puesto de gestión superior. También significa que sería justificable para un hospital no contratar en prácticas a una persona con más de 50 años si la edad de jubilación de los médicos es de 65 y se necesitan varios años de formación para tener derecho a ocupar esa plaza. Pero la directiva también destaca que los empresarios tienen que demostrar que las diferencias con las que tratan a las personas son razonables y se pueden justificar objetivamente con los hechos del caso.

### **Divulgación de la información y fomento del diálogo**

Los gobiernos están obligados a través de las directivas a hacer pública la legislación introducida contra la discriminación «por todos los medios apropiados» y a asegurarse de que todo el mundo tenga conocimiento de su contenido y de la protección que ofrece, así como de las sanciones por infringirla.

Al mismo tiempo, adoptarán medidas para fomentar el diálogo entre los «interlocutores sociales» — es decir, las organizaciones empresariales y sindicales — así como con organizaciones no gubernamentales (ONG), para divulgar el



principio y la práctica del trato justo. Por ello, los gobiernos deberían fomentar la adopción de prácticas laborales, códigos de conducta y convenios colectivos que resalten la importancia de la no discriminación y que se basen firmemente en el principio de tratar a todo el mundo con igualdad y de forma justa.

### **La definición de discriminación**

La definición adoptada en las directivas del concepto de discriminación directa es de sentido común: ocurre siempre y cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra «sea, haya sido o pudiera ser tratada en una situación análoga» por motivos de origen racial o étnico, edad, religión o creencia, discapacidad u orientación sexual. Lo más probable es que haya trato injusto debido a las características personales de cada uno, pero también se puede dar por su asociación con otros, por ejemplo con un origen étnico determinado. Esto también está incluido en las directivas (véase los ejemplos del cuadro).

Las directivas también prohíben la discriminación «indirecta». Esto ocurre cuando se da «una disposición, criterio o práctica aparentemente neutral» en una persona con características particulares, como pudiera ser el origen étnico, la edad, etc., recibiendo un trato desfavorable en comparación con otros. La discriminación indirecta es ilegal a menos que se demuestre que se puede «justificar objetivamente con una finalidad legítima» y que los medios para la consecución de esta finalidad legítima sean «adecuados y necesarios» (véanse los ejemplos del cuadro).



## CASOS DE DIFERENTES FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

### Discriminación directa

Es culpable de discriminación directa un propietario de una tienda que rechaza contratar a personas adecuadamente cualificadas como dependientes simplemente porque son de un origen racial o étnico determinado, y por lo que, desde su punto de vista, puede perder a su clientela.

También es culpable de discriminación un empresario que especifica en un anuncio de trabajo que sólo deben solicitar el puesto jóvenes, incluso cuando el trabajo en cuestión lo pueda realizar perfectamente una persona mayor.

También es culpable de discriminación el gerente de un hotel que no permite el acceso al bar a alguien que cree asociado con la etnia gitana y no por otra razón.

### Discriminación indirecta

Una empresa de traducciones insiste en que todos aquellos que soliciten trabajo como traductores tengan el carné de conducir, porque ocasionalmente tienen que entregar o recoger trabajos del cliente. Debido a que esto impide a algunas personas con discapacidades solicitar el trabajo y debido a que conducir no es un requisito fundamental para realizar el trabajo, la empresa está discriminando realmente a este grupo determinado de personas, a no ser que pueda demostrar que existe una razón objetiva y justificable para esta prohibición.

Unos grandes almacenes introducen la prohibición de que sus empleados lleven gorros cuando atienden a los clientes. Esto tiene como consecuencia que personas cuya creencia religiosa les exige cubrir sus cabezas, tales como las mujeres musulmanas, no pueden trabajar en esa tienda. La tienda es culpable de discriminación indirecta a no ser que pueda demostrar que existe una razón objetiva y justificable para esta prohibición.

### Orden de discriminar

Un dentista que ordena a su recepcionista que no registre a ningún paciente de una zona determinada de la ciudad, en la que gran parte de los residentes pertenecen a una comunidad étnica minoritaria, es igual de culpable de discriminación que si el dentista los hubiera rechazado directamente.

### Acoso

Una persona con problemas mentales es constantemente insultada por sus compañeros porque ha estado durante un breve período de tiempo en un hospital psiquiátrico. Si informa a su superior de lo que está ocurriendo y no se hace nada al respecto, entonces tal persona tiene derecho a presentar una demanda por discriminación contra su jefe por el acoso que ha sufrido.

Un administrativo homosexual se ve sometido a un acoso verbal continuo debido a su orientación sexual por parte de las personas de su oficina. Si sus quejas ante el gerente de la oficina no obtienen ningún resultado, tiene derecho a presentar una demanda por discriminación contra su jefe.

La ampliación de la protección que cubre la discriminación indirecta es un elemento añadido importante a las leyes actualmente vigentes en muchos países. Significa que las personas están protegidas contra el trato injusto, incluso cuando es involuntario, cuando, por ejemplo, los responsables de la aplicación de una práctica determinada no se dan cuenta del efecto que puede tener en diferentes personas. Por consiguiente, lo que importa no es la intención sino las consecuencias.

Las directivas proscriben además, «*la orden de discriminar*», cuando alguien ordena a otra persona que actúe de forma discriminatoria, y «*acoso*», cuando alguien tenga «*como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*» (véase los ejemplos del cuadro).



### **Exenciones especiales**

Mientras que las directivas pretenden ilegalizar la discriminación en toda la Unión en relación con todos los aspectos del empleo y la formación, también ofrecen a los gobiernos la opción de excluir casos específicos en los que se puede justificar por circunstancias especiales la diferencia de trato. Estos casos son muy excepcionales. Están limitados a un número reducido de empleos en los que uno de los motivos de discriminación – origen racial o étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual – es realmente «*un requisito profesional esencial y determinante*», o, en otras palabras, una característica esencial para poder realizar el trabajo. Incluso en estos casos, las directivas enfatizan que la razón por la cual se trata a una persona de diferente forma tiene que ser «*legítima*» y los requisitos «*proporcionados*», en el sentido de que no debe ir más allá de lo estrictamente necesario para realizar el trabajo.

Hay ejemplos como los actores o los modelos, donde la necesidad de autenticidad y realismo puede exigir, por ejemplo, la elección de un origen étnico o edad determinado. Pero es difícil encontrar más ejemplos en otros ámbitos. Sin embargo, la directiva relativa a la igualdad en el empleo permite que los gobiernos autoricen a las iglesias u organizaciones similares a emplear a personas que comparten su religión o creencias en casos en los que es «*un requisito profesional esencial, legítimo y justificado*». Por ello, podrían limitar ciertos puestos que implican el contacto con el público, a personas con las mismas creencias religiosas, pero no necesariamente otros puestos, como el catering o el trabajo de oficina. La directiva también permite a los gobiernos excluir a las fuerzas armadas del ámbito legislativo relativo a la discriminación por discapacidad y edad.

### **La aplicación de las directivas relativas a la igualdad en los Estados miembros de la UE**

Los gobiernos de todos los países de la UE están adoptando las disposiciones necesarias para cumplir con las directivas relativas a la igualdad. Esto es igual de válido para los países en los que la legislación que ilegaliza la discriminación ya estaba muy desarrollada antes de aprobar las directivas, así como en aquellos donde era más limitada. Incluso en países donde las medidas para luchar contra la discriminación ya estaban bien establecidas, no correspondían con los requisitos de las directivas en todos los aspectos y necesitaban ser modificadas. Esto era especialmente así en lo relativo a las directivas sobre igualdad en el empleo que ilegaliza la discriminación por motivos de religión, edad, discapacidad y orientación sexual. Mientras que en algunos países se han introducido leyes para proteger a las personas con discapacidades y con creencias religiosas determinadas, no ha ocurrido lo mismo en lo relativo a la edad y a la orientación sexual.

Las disposiciones adoptadas hasta el momento varían mucho entre los países. Las diferencias entre la legislación vigente y las medidas existentes para proteger y apoyar a las víctimas de discriminación significan que las respuestas a las directivas también son diferentes. En algunos países, incluyendo Bélgica, Dinamarca, Irlanda, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, ha estado funcionando durante algunos años un sistema bastante amplio de protección contra la discriminación racial y étnica. En otros países las medidas eran más limitadas en el momento en el que se aprobaron las directivas. Aunque el derecho de las personas a ser tratadas de igual modo en estos países está incluido en su constitución, no se ha garantizado siempre por completo este derecho por medio de una legislación más detallada y de medidas efectivas para proteger a las personas contra la discriminación.



En parte debido a las diferentes situaciones, también hay diferencias en el calendario aprobado para introducir los cambios legales y de otro tipo con objeto de proporcionar la protección requerida por las directivas. En algunos países, antes de que se aprobaran las directivas, ya se estaba actuando para ampliar el sistema de protección. En algunos de ellos ya se han introducido nuevas leyes y se han modificado las existentes, para ofrecer el nivel y el alcance de protección exigidos. En Bélgica, especialmente, se aprobó una nueva ley el 6 de enero de 2003, prohibiendo todas las formas de discriminación y en ciertos aspectos rebasando los requisitos mínimos de las directivas. En otros países todavía se están considerando las modificaciones de la legislación y las demás medidas requeridas.

Aquí la intención no es examinar en detalle lo que está ocurriendo en cada Estado miembro y enumerar los cambios realizados o considerados de forma exhaustiva. En cambio, sí se trata de describir las medidas seleccionadas e introducidas, o que se están introduciendo en determinados países para ilustrar el tipo de acciones que se están realizando. Estas medidas y los acuerdos adoptados para ponerlas en práctica pueden servir también como ejemplo para los gobiernos que todavía están en la fase de decisión de la mejor forma de cumplir con sus obligaciones de acuerdo con las directivas.

Esta revisión de las acciones que se están realizando empieza con el proceso de consulta que tiene lugar para asegurar, antes de aprobar una nueva ley, que se tengan en cuenta los puntos de vista y los intereses de quienes con más probabilidad se verán afectados. Esto incluye a las organizaciones que representan a los más vulnerables a ser discriminados, así como a empresarios y sindicatos. A continuación se consideran las características principales de las nuevas leyes que se han introducido o se planifican, así como las medidas adoptadas para apoyarlas.

### **El proceso de consulta para preparar la legislación**

El grado de consulta, antes de decidir los detalles de las nuevas leyes, ha variado enormemente entre los países. En muchos de ellos se ha realizado el esfuerzo concertado de hacer público el contenido de las directivas y de recoger los puntos de vista de los grupos interesados, empresarios, sindicatos y otros, que puedan tener criterios útiles al respecto. Además, en algunos países estas organizaciones han estado directamente involucradas en el proceso de elaboración legislativa o de informar sobre las medidas necesarias para ofrecer la protección requerida (véase cuadro).



#### **EL PROCESO DE CONSULTA EN DIFERENTES PAÍSES**

En Dinamarca, tras la publicación de la directiva, varios ministerios, autoridades locales, el Centro de Derechos Humanos, el Consejo para las Minorías Étnicas, así como representantes de empresarios y sindicatos, formaron un comité de expertos para considerar la nueva legislación en materia de igualdad racial. Se hizo circular extensamente el informe creado por el comité para recibir comentarios. En base al informe se presentaron dos proyectos de ley ante el parlamento en enero de 2003, los cuales ofrecían conjuntamente la protección requerida por las dos directivas.

En Finlandia, el gobierno creó dos grupos de trabajo para examinar los cambios requeridos en la legislación para cumplir con las dos directivas. El grupo que trataba la igualdad racial estaba formado por el Defensor del pueblo para las minorías y, el de la igualdad, por representantes de empresarios y empleados y dos ONG (Liga Finlandesa para los Derechos Humanos y el Centro de Asesoramiento a Refugiados) así como representantes de ministerios interesados. Asimismo, los representantes de grupos de minorías étnicas y emigrantes tuvieron la oportunidad de



## Índice

### Introducción >

**El marco antidiscriminación** 2

### Parte I >

**Las directivas relativas a la igualdad racial y la igualdad en el empleo** 4

Las características principales de las directivas 4

La aplicación de las directivas relativas a la igualdad en los Estados miembros de la UE 10

### Parte II >

**El programa de acción para combatir la discriminación** 22

For Diversity



Against Discrimination



### PRÓLOGO DE ANNA DIAMANTOPOULOU Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales

La Unión Europea ha recorrido un largo camino desde 1997, año en el que los Jefes de Estado o de Gobierno le otorgaron la facultad de adoptar medidas para luchar contra la discriminación basada en una nueva serie de motivos. Hemos adoptado una legislación rigurosa e innovadora, que los Estados miembros están en proceso de incorporar a sus ordenamientos jurídicos nacionales. Hemos instaurado un marco sólido de medidas de apoyo, estudiando los mecanismos necesarios para la consecución de los objetivos en materia de igualdad, orientando nuestra reflexión hacia ámbitos sensibles, como la recopilación de datos o los contratos públicos, y colaborando con los nuevos Estados miembros para ayudarlos en su proceso de adhesión a la Unión Europea. Hemos establecido estructuras que permiten el intercambio de ideas y buenas prácticas entre todos aquellos que luchan contra la discriminación en los distintos Estados miembros. Además, hemos apoyado a la sociedad civil a nivel europeo en su trabajo de promoción de los valores de igualdad y no discriminación en la vida cotidiana.

La responsabilidad principal en la lucha contra la discriminación recae en los Estados miembros: en sus autoridades nacionales, regionales y locales, en las organizaciones de la sociedad civil y en todos nosotros en tanto que ciudadanos. Sin embargo, Europa puede dar, como ya lo ha hecho, un fuerte impulso en la dirección acertada. El presente informe ofrece una visión general de la acción emprendida por la Unión Europea para apoyar los esfuerzos desplegados en los Estados miembros.

Podemos sentirnos orgullosos por muchas razones, aunque queda un largo camino por recorrer. Casi treinta años después de la adopción de la Directiva relativa a la igualdad de trato para hombres y mujeres en el trabajo, aún no podemos afirmar que hemos logrado una verdadera igualdad, pese a los notables progresos realizados. Es importante que aprovechemos nuestra experiencia en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres para avanzar lo más rápidamente posible en la lucha contra la discriminación por otros motivos.

Se trata de un gran reto. La igualdad es sencilla en principio, pero resulta complicado llevarla a la práctica. Espero que el presente informe proporcione a los lectores una idea clara de algunas de las acciones que se emprenden en el conjunto de la Unión.

>

comentar la propuesta. A continuación se presentó al Parlamento a finales de 2002 un proyecto de ley único relativo a la igualdad que incluía todos los motivos de discriminación.

En Suecia entraron en vigor en 1999 leyes que prohibían la discriminación en el empleo por motivos de origen étnico, discapacidad y orientación sexual. Sin embargo, estas leyes requieren ser modificadas y ampliadas para ofrecer la protección exigida por las directivas, y un comité de consulta realizó un informe sobre la mejor forma de realizarlo. Tuvieron la oportunidad de comentar este informe las organizaciones representativas de los grupos afectados, así como representantes de empresarios y empleados, el Defensor del pueblo contra la discriminación, universidades e iglesias.

También se llevó a cabo una amplia consulta en los Países Bajos respecto a las nuevas propuestas legislativas para abordar las diferentes formas de discriminación tratadas en las directivas. El borrador del proyecto de ley relativo a la igualdad de trato para personas con discapacidades se envió a 25 organizaciones, incluyendo asociaciones empresariales y sindicales, organismos educativos, así como organizaciones que representan a personas con discapacidades. El borrador del proyecto de ley ilegalizando la discriminación en el empleo por motivos de edad involucró en el proceso de consulta a la Comisión de Igualdad de Trato, la Fundación del Trabajo y el Consejo para Funcionarios y Empleados.

En el Reino Unido se realizó una consulta muy amplia. El gobierno ha realizado un esfuerzo considerable para hacer públicas las materias involucradas y recibir los puntos de vista de las organizaciones, las empresas y las personas afectadas sobre cómo se debería modificar la legislación existente para ofrecer la protección requerida por las directivas. Se inició la consulta en Gran Bretaña (Inglaterra, Gales y Escocia; en Irlanda del Norte la legislación y los procedimientos son distintos) mediante la publicación de *Towards Equality and Diversity* presentando el enfoque general del gobierno y explicando de forma sencilla las características principales de las directivas y las diferentes materias involucradas. Este proceso conllevó más de 850 respuestas de particulares, empresas, organizaciones voluntarias y órganos representativos. Fue seguido por la publicación *Equality and Diversity – the Way Ahead* que presentó las propuestas del gobierno para las nuevas normas y volvió a brindar una oportunidad a los particulares para dar su opinión. Le acompañó un tercer documento de consulta *Equality and Diversity – Making it Happen*, cuya finalidad era recoger las opiniones acerca de las medidas y los organismos especializados más adecuados para apoyar la legislación. Todos estos documentos de consulta fueron publicados en varios idiomas aparte del inglés, incluidos el hindi, el chino y el árabe, para llegar a las minorías étnicas, así como en un impreso que puede ser leído por personas con discapacidades. También se combinaron con un conjunto de actos en todo el país, que incluían mesas redondas entre ministros y organizaciones representativas, para implicar a más personas y ampliar las opiniones expresadas respecto a las propuestas.

En Irlanda del Norte se realizó una consulta similar *Promoting Equality of Opportunity – A Single Equality Bill for Northern Ireland* (mayo de 2001) con una consulta sobre principios generales y *Promoting Equality of Opportunity – Implementing EU Obligations in Northern Ireland*, que recogió opiniones sobre los proyectos legislativos propuestos.

### **Alcance de la protección ofrecida**

Los gobiernos de todos los Estados miembros están realizando acciones para adecuarse a las directivas. Unos cuantos ya han finalizado el proceso o les falta poco, tales como Bélgica, Dinamarca, Francia, Países Bajos, Finlandia y Suecia. En algunos países el alcance de la protección contra la discriminación va más allá de lo especificado en las dos directivas o irá más lejos una vez que se haya puesto en práctica la legislación prevista. En concreto, la prohibición de la discriminación se extiende explícitamente a la nacionalidad o al origen nacional, así como al origen racial o étnico y en algunos casos a otros motivos (véase cuadro).

En algunos países la legislación que ilegaliza la discriminación por otros motivos aparte del origen racial o étnico no sólo se aplica al empleo y a ámbitos relacionados, sino que se extiende además al acceso a bienes y servicios, o al menos a determinados bienes o servicios (véase cuadro).



## LA AMPLIACIÓN DE LOS MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN

En Bélgica, de acuerdo con la nueva ley federal, aprobada a principios de 2003, está ilegalizada la discriminación como consecuencia de las características físicas, estado civil, lugar de nacimiento y salud, así como la discriminación por motivos de origen étnico, religión o creencia, edad u orientación sexual.

Esto también es el caso de Francia, donde la ley relativa a la discriminación en el empleo, aprobada en noviembre de 2001, incluye todos estos motivos junto a la discriminación por motivos de opiniones políticas y actividad sindical. Estos dos últimos motivos también se incluyen en la propuesta de Código de Trabajo de Portugal.

Todos estos posibles motivos de discriminación arriba indicados están igualmente cubiertos en Finlandia según la ley de contratos de empleo de julio de 2001, que prohíbe asimismo la discriminación por motivos de idioma. La ley de igualdad propuesta, a punto de entrar en vigor este año, con el fin de cumplir los requisitos de las dos directivas en un único documento legislativo, también pretende incluir todos estos motivos.

## AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO DE PROTECCIÓN

En Bélgica, la ley federal aprobada en enero de 2003 prohíbe la discriminación en relación con el acceso a bienes y servicios por motivos de religión, discapacidad, edad y de origen étnico. Además, establece que todo el mundo debería tener el mismo derecho a participar en actividades sociales, culturales, políticas y económicas.

En Francia, la ley aprobada a comienzos de 2002 ilegaliza la discriminación en el acceso a la vivienda por una amplia gama de motivos, incluyendo nacionalidad, apariencia física, opinión política, salud y actividad sindical, así como el origen étnico y los motivos especificados en la directiva relativa a la igualdad en el empleo.

En los Países Bajos, el proyecto de ley presentado al Parlamento, que establece los derechos de las personas con discapacidades a ser tratadas con igualdad, incluye su derecho a disfrutar de igual acceso al transporte público, así como al empleo y la formación.

En Suecia, la ley publicada en marzo de 2003, que se refiere al origen étnico, la religión o las creencias, la orientación sexual y la discapacidad, prevé igual acceso a los bienes y servicios, incluido el alojamiento, lo cual se añade a los empleos y a los ámbitos conexos especificados en la directiva relativa a la igualdad en el empleo. Asimismo, las disposiciones relativas a la religión o creencias comprenden el derecho a la protección social, así como a las ventajas sociales.

En Gran Bretaña, la protección contra la discriminación racial se extiende al trato injusto llevado a cabo desde la función pública. También especifica que cualquiera, independientemente de su raza, tiene el mismo derecho a acceder a las instalaciones al igual que a los bienes y servicios. Esto garantiza que la protección se refiere al uso de las instalaciones y servicios, tales como un parque, una piscina o cualquier tipo de espacio con acceso público, así como a los servicios en su acepción general. En Irlanda del Norte existe una protección similar.

## La defensa de los derechos y el derecho a compensación

Los países varían en sus sistemas e instituciones legales, así como en el punto de partida para cumplir los requisitos de las directivas. Estas diferencias afectan a la forma en la que se modifica la legislación para proporcionar la protección necesaria contra la discriminación, así como las medidas establecidas para solucionar los casos de trato injusto. Lo que importa no es tanto el detalle concreto de estas medidas y de los cambios legislativos, sino que sean eficaces a la hora de proteger a las personas contra un trato desigual e injusto y de facilitarles los medios adecuados de compensación. Esto significa que las medidas deben ser accesibles a las personas que necesiten utilizarlas. También tienen que ofrecer una posibilidad real de poner fin a la discriminación de forma satisfactoria, así como establecer una compensación razonable por la angustia causada y cualquier pérdida económica sufrida.





## MEDIDAS PARA TRATAR CASOS DE DISCRIMINACIÓN

En Austria, según el borrador de enmiendas a la legislación, las personas que se quejan de discriminación podrán presentar su caso ante el organismo para la igualdad y/o ante los tribunales civiles. El organismo para la igualdad tendrá el poder de iniciar procedimientos de conciliación y de tomar decisiones no vinculantes.

En los Países Bajos, las víctimas de discriminación pueden presentar sus demandas ante la Comisión de Igualdad de Trato sin correr ningún gasto. Dicha comisión no puede adjudicar daños y sus decisiones no son legalmente vinculantes, pero por regla general se cumplen. Sin embargo, pueden dar lugar a acciones legales si no se siguen sus recomendaciones.

En Italia, según la ley de inmigración actual, que podrá ser modificada para ofrecer la protección requerida por las directivas, se está realizando un esfuerzo especial para evitar «toda formalidad innecesaria» al tratar los casos de discriminación. En estos casos el juez tiene la facultad de dictar una orden provisional para poner fin a la discriminación.

En Irlanda, quienes son discriminados pueden presentar su caso ante el director de investigaciones de igualdad (ODEI, el tribunal de igualdad) y, en asuntos laborales, ante el ODEI o ante el tribunal laboral; ambos órganos pueden remitir el caso a efectos de mediación a un agente mediador de igualdad de la ODEI, salvo que alguna de las partes se niegue. Tras la investigación, el agente de igualdad o el tribunal laboral pueden exigir que se pague una compensación y/o la adopción de determinada acción.

En Suecia, las víctimas de discriminación pueden dirigir su caso al tribunal laboral o, cuando no se diriman cuestiones laborales, a un tribunal de distrito; ambos realizarán esfuerzos para mediar entre las partes y alcanzar un acuerdo voluntario.

En Gran Bretaña los casos de discriminación en el empleo se presentan ante los tribunales laborales, donde los procedimientos son relativamente informales, con pocas restricciones en cuanto a la representación, donde por lo general no se pagan tasas para iniciar un proceso y donde generalmente no se fallan costos contra el demandante si no ha tenido éxito. Un objetivo fundamental de la política sobre resolución de controversias es ayudar a las dos partes involucradas a llegar a un acuerdo y hay un servicio de conciliación independiente denominado ACAS, para ayudar si es necesario. En Irlanda del Norte existe un sistema similar, según el cual las quejas por motivos de discriminación sexual, racial o de discapacidades son oídas por los tribunales laborales y las relacionadas con las creencias religiosas y las opiniones políticas por un tribunal de equidad laboral.

Para alcanzar estos objetivos, los gobiernos de muchos países han establecido tribunales especiales para tratar casos de discriminación, especialmente en lo relacionado con el empleo. Tienden a ser menos formales y legalistas, así como menos costosos que los tribunales civiles normales y por ello más accesibles para aquellos que sufren discriminación. No sólo pueden ordenar que se ponga fin al comportamiento discriminatorio y que se otorgue una compensación a la víctima, sino que en algunos casos ofrecen la mediación entre las dos partes (véase cuadro). Esto puede dar lugar a que el conflicto se solucione mediante un acuerdo en vez de por obligación, lo cual puede significar que las relaciones entre las dos partes involucradas no se rompan por completo. Como consecuencia de ello, la persona que presenta la demanda puede, por ejemplo, sentirse menos resentida por las acciones realizadas y puede, por ello, sentirse capaz de continuar trabajando en el mismo sitio.



## PRESTACIÓN DE AYUDA Y APOYO A LAS VÍCTIMAS DE DISCRIMINACIÓN

Tanto en Bélgica como en Francia, los sindicatos y las organizaciones que existen desde hace como mínimo cinco años, tras la reciente introducción de la nueva legislación, están autorizados no sólo a representar a la persona que se queja de discriminación, sino también a iniciar acciones legales en su nombre.

Además, en Francia se introdujo un servicio de teléfono gratuito (el número 114) en mayo de 2001, con el cual las personas que sufren discriminación racial o que han sido testigos de ello pueden llamar y pedir información sobre sus derechos y asesoramiento para saber qué hacer y cómo solicitar ayuda. Si lo desean, pueden permanecer en el anonimato. En Bélgica el CECLR (Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Oposición al Racismo) ha introducido un servicio similar.

En los Países Bajos se han establecido oficinas contra la discriminación en más de 40 ciudades y, en Suecia, en 13 ciudades, de tal manera que las personas víctimas de discriminación racial pueden recibir información sobre cómo prevenirla y sobre las acciones legales que pueden iniciar para pedir compensación.

### ***El apoyo a las víctimas de discriminación***

Como han reconocido las directivas, para que las medidas sean efectivas tienen que incluir también suficiente ayuda y apoyo a las personas que sufren la discriminación para que tengan la posibilidad y la confianza de emprender una acción. Por ello, las víctimas de la discriminación deben estar en condiciones de dirigirse a organizaciones especializadas para recibir asistencia según la ley y que éstas les representen en las vistas de los juzgados o los tribunales. Su derecho a hacerlo está incluido explícitamente en la legislación que se está introduciendo en toda la UE (véase cuadro).

En el caso de la discriminación por motivos raciales o étnicos, los gobiernos deben designar un organismo independiente, no solo para ayudar a las personas que reciben un trato desigual, sino para llevar a cabo otras funciones. Esto incluye la sensibilización sobre el problema, un mejor entendimiento del mismo y contribuir a encontrar formas de luchar contra la discriminación. En algunos Estados miembros ya han creado o están a punto de crearse organismos independientes para cumplir esta función (véase cuadro).





## **CREAR ORGANISMOS INDEPENDIENTES PARA AYUDAR EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**

En 1976 se estableció en Gran Bretaña la Comisión para la Igualdad Racial. Sus funciones incluyen eliminar la discriminación, promover la igualdad de oportunidades y las buenas relaciones, ofrecer orientación y asesoramiento a los individuos y a las empresas sobre sus derechos y obligaciones legales y controlar la eficacia de la legislación. Recientemente, se creó en 2000 la Comisión de Derechos de los Discapacitados, con responsabilidades similares, tras aprobarse la legislación para proteger a las personas con discapacidades. En Irlanda del Norte se estableció, en 1999, una única Comisión para la Igualdad. El gobierno está estudiando la posibilidad de crear, a largo plazo, una única comisión en Gran Bretaña y está efectuando una consulta amplia sobre los méritos de tal medida.

En Bélgica, el CECLR (Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Oposición al Racismo) se estableció en 1993 para ayudar a luchar contra la discriminación racial. Sus actividades incluyen realizar estudios, publicar informes, presentar recomendaciones sobre asuntos de discriminación al gobierno, organizar la formación y coordinar el diálogo con las ONG. Con las nuevas leyes recibió además responsabilidades para tratar con todas las demás formas de discriminación encubiertas, aparte de las basadas en el origen étnico. También se amplió su función al capacitarlo para recibir las demandas de las víctimas de discriminación, mediar entre las partes involucradas y controlar la aplicación de las dos nuevas leyes que prohíben la discriminación.

En los Países Bajos, la Comisión para la Igualdad de Trato se estableció en 1994, como órgano independiente para tratar las quejas sobre discriminación por motivos de religión, orientación sexual y política, nacionalidad y estado civil, así como de origen étnico. Se ampliarán sus responsabilidades para incluir la edad y la discapacidad, cuando se aprueben los dos proyectos de ley que se están teniendo en consideración actualmente. Puede llevar a cabo investigaciones por propia iniciativa para comprobar si existe discriminación sistemática por parte de los servicios públicos o por parte del sector privado y puede, si es necesario, iniciar acciones legales para poner fin a la misma. Debe publicar informes anuales sobre sus actividades e informar cada cinco años sobre el funcionamiento de la legislación.

En Irlanda, de acuerdo con la ley de igualdad en el empleo de 1999, se estableció la autoridad de igualdad como organismo independiente. Su mandato incluye trabajar para eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades. También está obligada a hacer públicas las características de la legislación antidiscriminatoria existente. Otra organización, *Comhairle* fue establecida en junio de 2000 a modo de red de Centros de Información de los Ciudadanos, con objeto de asesorar a los grupos desfavorecidos, como las minorías étnicas, en lo relativo a cómo ejercer sus derechos en los servicios sociales. Asimismo, proporciona información sobre el equipamiento y diseño de edificios para facilitar los problemas de las personas discapacitadas.

En Suecia, el Defensor del Pueblo para las minorías étnicas fue establecido en 1986 para ofrecer asesoramiento y asistencia a las personas sometidas a discriminación, ayudarles a interponer sus querrelas ante los tribunales y en lo relativo al seguimiento del cumplimiento legislativo. El Defensor del Pueblo para las discapacidades fue establecido en 1994 y el relacionado con la orientación sexual en 1999, con las mismas funciones.

En Finlandia se creó el Defensor del Pueblo para las Minorías en enero de 2001, con funciones similares a las de Suecia. Se ha propuesto aumentar los poderes de la oficina y crear un organismo adicional, la junta de discriminación, capaz de ejecutar las decisiones del Defensor del Pueblo y prohibir las acciones discriminatorias.

En Luxemburgo, el comité interministerial responsable de proponer los cambios legislativos necesarios para cumplir con las dos directivas ha sugerido crear un organismo especializado para tratar la discriminación por todos los motivos especificados en ellas.

Igualmente en Austria, el borrador de enmiendas a la legislación propone ampliar las responsabilidades de la Comisión de Igualdad de Trato (*Gleichbehandlungskommission*) y la Oficina de Igualdad de Trato (*Gleichbehandlungsanwaltschaft*) para incluir todos los motivos de discriminación. La Comisión se dedica principalmente a examinar cuestiones generales relacionadas con la discriminación, pero puede adoptar decisiones no vinculantes en casos individuales de controversia entre patronos y empleados. Su objetivo general es la resolución de casos por vía de mediación. La Oficina para la igualdad de Trato aconseja y ayuda a las víctimas de discriminación.



## EL REPARTO DE LA CARGA DE LA PRUEBA

En Bélgica, la ley federal que prohíbe todo tipo de discriminación, aprobada en enero de 2003, declara explícitamente que se pueden utilizar datos estadísticos o "test de situación" para establecer el hecho de que existen pruebas *prima facie* de trato desigual en casos de discriminación. (Un "test de situación" compara la forma en la que alguien se comporta en diferentes circunstancias, cuando, por ejemplo, se enfrenta a ellas una persona de una minoría étnica o alguien de origen no europeo.) Una vez que se ha establecido el hecho, la carga recae sobre la persona acusada de trato injusto y tiene que demostrar que existen razones válidas para su comportamiento.

En Dinamarca, España, Países Bajos y Suecia está previsto incluir las mismas disposiciones en cuanto a compartir la carga de la prueba en el contexto de la legislación que prohíbe la discriminación por varios motivos, como los previstos en las leyes de igualdad de género.

### El reparto de la carga de la prueba

Si las personas que sufren discriminación deciden iniciar una acción contra la persona u organización responsable, necesitan sentir que tienen una posibilidad real de éxito, que no está todo perdido de antemano en cualquier demanda que vayan a presentar. Por esta razón, es de vital importancia el requisito de las directivas de que la carga de la prueba sea compartida por las dos partes involucradas. No es un aspecto común del sistema legal de los Estados miembros de la UE y por tanto requiere una desviación de la práctica habitual. Al mismo tiempo, se ha introducido ya en muchos países como una característica de la legislación relativa a la igualdad de género.

### La prevención de represalias

Es igual de importante que quienes sufren la discriminación estén protegidos contra las represalias o las venganzas que puedan sufrir si toman medidas para defender sus derechos a recibir un trato igualitario y justo. Esto también es un concepto nuevo en muchos países. Sin embargo, se está incluyendo en la legislación introducida en toda la Unión.

## ILEGALIZAR LAS REPRESALIAS

En Bélgica, la ley federal aprobada en enero de 2003 protege a los trabajadores contra las represalias de los empresarios. Los trabajadores tienen derecho a ser readmitidos en sus puestos si han sido despedidos, en las mismas condiciones anteriores. Lo mismo ocurre en Francia, donde si el trabajador en cuestión no desea permanecer en el mismo puesto, tiene derecho a recibir una compensación (no inferior al salario de seis meses). Las represalias están asimismo castigadas por la legislación vigente de Irlanda.

En los Países Bajos, el borrador del proyecto de ley de enmienda de la ley de igualdad de trato y el relativo a la no discriminación por motivos de discapacidad o de edad, amplían la definición de represalia para incluir a los testigos (tal y como lo requieren las directivas), así como a quienes presentan una demanda por trato injusto. También se amplía para incluir las represalias contra quienes aleguen discriminación en otros ámbitos diferentes al empleo, también previsto en la legislación vigente en Suecia.

En Gran Bretaña, la legislación vigente sobre igualdad racial y discapacidades deja claro que están prohibidas las represalias contra quienes plantean casos de discriminación y contra los testigos.





## ACCIÓN POSITIVA A TRAVÉS DE LAS POLÍTICAS DEL MERCADO LABORAL

En Francia, cuatro organismos gubernamentales responsables de la política del mercado laboral y de la inmigración (ANPE, la Agencia Nacional de Empleo; FASILD, Fondos de Acción y Apoyo para la Integración y la Lucha contra el Racismo; DGEFP, Dirección General para el Empleo y la Formación Profesional, y DPM, Departamento de Población y Migración) establecieron en 2002 un acuerdo de tres años para reforzar la lucha contra la discriminación mejorando el acceso de los inmigrantes a los servicios de empleo público, la colocación y la formación.

En Suecia se han realizado esfuerzos desde hace algún tiempo para aumentar la participación de las minorías étnicas en los programas del mercado laboral, mientras que en Finlandia, el gobierno lanzó en marzo de 2001 un programa de acción destinado, entre otras cosas, a aumentar el empleo de las minorías étnicas en las administraciones públicas.

En Portugal, el Plan Nacional de Acción para el Empleo 2002 contenía medidas destinadas a aumentar la participación de las personas discapacitadas en los programas de formación laboral en un 25 %.

En algunas países están vigentes planes de cuotas que obligan a las empresas a dar empleo a personas con discapacidades o a pagar una multa. Por ejemplo, en Francia existe un sistema desde 1987 que requiere que al menos el 6 % de los empleados de empresas con 20 o más trabajadores sean personas con discapacidades. Si no se cumple esta norma, habrá que pagar una cantidad que se recoge en un fondo. En Alemania está en funcionamiento un sistema similar, por el cual desde 2000 las empresas tiene que contar como mínimo con un 5 % de personas con discapacidades entre los empleados. Si no se logra alcanzar el objetivo de esta política de reducir el desempleo entre las personas con discapacidades, se aumentará el requisito al 6 %.

## *Acción positiva para mejorar la situación de grupos desfavorecidos*

Las directivas permiten a los gobiernos y a las organizaciones llevar a cabo acciones para mejorar la situación de grupos desfavorecidos sin infringir el principio de igualdad de trato. En muchos Estados miembros de la UE, los gobiernos han venido realizando acciones positivas de este tipo, durante algunos años, especialmente para ayudar a los desfavorecidos en el mercado laboral para encontrar un empleo o una plaza en un programa de formación. En algunos casos se han intensificado las acciones tras la publicación de las directivas (véase cuadro).





## AJUSTES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

### **Realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad**

Mientras que la acción positiva para ayudar a grupos desfavorecidos es voluntaria, realizar ajustes razonables para personas con discapacidades es obligatorio. Por ello, las legislaciones de cada país tienen que incluir una cláusula que exija a los empresarios la adopción de medidas razonables para que los discapacitados puedan trabajar o formarse. (véase cuadro).

En el Reino Unido, desde la ley de discriminación por discapacidad de 1995, los empresarios han estado obligados a realizar "ajustes razonables" para personas con discapacidades en los acuerdos y en las instalaciones laborales. La ley incluye una larga lista de medidas que en su caso podrían necesitarse, tales como modificar las instalaciones y el equipamiento, asignar otro lugar de trabajo a la persona, atribuir algunas de sus funciones a otra persona y alterar las horas de trabajo. También define el significado de "razonable" en forma de beneficios para la persona en cuestión, en relación con los costes y las molestias implicadas. Las nuevas disposiciones que entrarán en vigor en octubre de 2004 reforzarán la protección, dejando claro que los empresarios tienen la obligación de adoptar todas las medidas razonables para garantizar que ninguna "disposición, criterio o práctica" ni ninguna "característica física" de sus instalaciones coloque a las personas con discapacidades en situación de desventaja sustancial. Las disposiciones se aplicarán a todos los empresarios, incluidos los que tengan menos de 15 empleados, ahora exentos, y se extenderán a profesiones como abogados, agentes de policía y bomberos, que en la actualidad no están incluidos. También se extenderán a los prestadores de servicios.

En Irlanda también se requiere que los empresarios se ajusten a las necesidades de los discapacitados según la ley de igualdad laboral de 1998, aunque en este caso no están obligados a tomar medidas si el coste es más que nominal. Esto se cambiará en la nueva legislación que se va a introducir, que incluirá un texto similar al de la directiva. Un organismo especial, la Autoridad Nacional sobre Discapacidad, creado en 2000, realiza o encarga actividades de investigación o de otro tipo relacionadas con las discapacidades y ayuda a la recogida de información estadística para la planificación, transmisión y control de programas y servicios para personas discapacitadas.

En Bélgica, la ley federal de enero de 2003 declara explícitamente que el hecho de no realizar ajustes razonables para personas con discapacidades supone en sí mismo una discriminación. Además, esto no sólo se refiere al empleo, sino también al acceso a bienes y servicios.

En Suecia, la ley de 1999 que prohíbe la discriminación laboral de personas con discapacidades requiere que los empresarios introduzcan medidas de apoyo razonables en lo que se refiere a su empleo, promoción y formación. Se está estudiando la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación de esta legislación.

En España, Países Bajos y Finlandia, los borradores de los proyectos de ley de igualdad de trato contienen referencias a la obligación de los empresarios de realizar ajustes razonables para los trabajadores con discapacidades.





## CÓDIGOS DE CONDUCTA PARA LA IGUALDAD DE TRATO

En Francia los empresarios y los sindicatos han establecido ciertos acuerdos a escala regional y local con el fin de elevar la sensibilización sobre la discriminación racial. Además, la ley aprobada en noviembre de 2001 incluye un artículo dirigido a fomentar la inclusión de prácticas laborales antidiscriminatorias en los convenios colectivos.

En los Países Bajos, las autoridades públicas y las ONG han realizado esfuerzos desde la Declaración Nacional contra la Discriminación de 1992 para fomentar la adopción de códigos prácticos a favor de la igualdad de trato y han colaborado en su desarrollo con empresas y otras organizaciones.

En Irlanda, en el contexto de los acuerdos entre el gobierno y los interlocutores sociales, se ha desarrollado un Marco para el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades a nivel de empresas, con objeto de impulsar a las empresas a adoptar tales políticas de forma voluntaria y de proporcionar información y ayuda al respecto. Existen subvenciones para que los empresarios adapten los lugares de trabajo para ajustarse a las personas con discapacidades e impartirles formación.

### ***Introducción de códigos de conducta para garantizar la igualdad de trato***

Las directivas requieren que los gobiernos insten a los representantes de los empresarios y los empleados a introducir hábitos de trabajo y códigos de conducta que incorporen el principio de trato igual y justo a todos los trabajadores. Existen varios ejemplos de ello (véase cuadro).





## **Definición**

### **de la discriminación indirecta**

Las directivas requieren que la legislación introducida en toda la UE incluya tanto la discriminación indirecta como la directa. Mientras que el concepto de discriminación directa plantea pocos problemas, el de discriminación indirecta es nuevo en muchos países de la UE, principalmente porque se centra en el efecto de las acciones y no en la intención subyacente. Hasta el momento, la tendencia es adherirse a la definición incluida en las directivas a la hora de incorporar el concepto en las leyes nacionales (véase cuadro).

### **Definición del acoso**

El concepto de acoso como forma de discriminación, tal y como está incluido en las directivas también es nuevo en muchos Estados miembros, aunque en algunos países se ha incorporado en la legislación relativa a la igualdad de género. De nuevo, el concepto se ha incluido por todos los Estados miembros en la legislación o en los borradores de propuestas relativas a la legislación introducida después de las directivas, muchas veces definido con las mismas palabras utilizadas en las directivas (véase cuadro).

## **DEFINICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA**

La ley federal aprobada en Bélgica en enero de 2003 contiene una definición explícita de la discriminación directa y de la indirecta, describiendo la última en términos de conducta o prácticas que aparentemente son neutrales pero que tienen un efecto negativo en determinadas personas. En España, Luxemburgo, Finlandia y Suecia el borrador legislativo que se ha preparado contiene una definición de la discriminación indirecta igual o prácticamente igual a la incluida en las directivas.

En el Reino Unido la discriminación indirecta ya está ilegalizada mediante la ley de relaciones raciales, pero la definición que se ha adoptado es ligeramente más limitada que la de la directiva. La propuesta consiste en modificar la ley tras la consulta, ampliando la definición y utilizando palabras similares a las de la directiva. El efecto será el aumento del ámbito de protección incluyendo más casos potenciales. Se utilizará la misma definición en la nueva legislación relativa a la discriminación por motivos de religión y orientación sexual. La razón de este enfoque uniforme es que será más fácil para los empresarios identificar y cambiar las prácticas injustas y para las personas tratadas injustamente por más de un motivo será más sencillo emprender acciones.

En Irlanda, la discriminación indirecta también está prohibida según la legislación vigente, pero la definición será modificada para ser acorde con las directivas.

## **LA LUCHA CONTRA EL ACOSO**

En Bélgica, la ley de enero de 2003 contra la discriminación prohíbe explícitamente el acoso, definido de una forma muy parecida a la de las directivas. Este también es el caso en lo que respecta al borrador de legislación de España, Países Bajos, Finlandia y Suecia. En Suecia, la legislación vigente ya incluye la obligación de los empresarios de investigar los casos de acoso y tomar las medidas necesarias para acabar con los mismos.

En Francia según la ley de modernización social, aprobada en enero de 2002, que modificaba el código del trabajo, los trabajadores tienen el derecho a ser protegidos contra el "acoso moral", cuya intención o efecto sea empeorar las condiciones de trabajo de tal manera que pueda afectar a su dignidad, dañar su salud física o mental o perjudicar su carrera.

En el Reino Unido, el acoso ya está ilegalizado según la legislación existente y la jurisprudencia ha establecido una definición ligeramente más amplia que la de las directivas. Para no reducir el alcance de la protección ofrecida, la propuesta consiste en definir el acoso como lo que se produce cuando se ha violado la dignidad de una persona o ha estado sometida "a un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo". Por ello, la conjunción disyuntiva "o" reemplaza a la conjunción copulativa "y" de las directivas.

En Irlanda, donde el acoso también está prohibido de acuerdo con la normativa sobre igualdad, se publicó en 2002 un Código estatutario relativo a prácticas de acoso sexual y acoso laboral, el cual ofrece orientaciones prácticas sobre lo que debe entenderse por acoso, cómo puede ser prevenido y las medidas que deben tomarse cuando éste se produzca.

# Parte II > El programa de acción para combatir la discriminación

La estrategia de la Unión Europea para combatir la discriminación va más allá de la introducción de una legislación que ilegalice el comportamiento discriminatorio. Incluye también un programa de acción que pretende modificar las actitudes y comportamientos, apoyando así los nuevos derechos legales. Si la ley debe hacerse efectiva en su totalidad, debe ir acompañada de una acción práctica para mejorar la comprensión de los factores que dan lugar a la discriminación, desarrollar modos mejores de combatirlos y ayudar a crear las condiciones apropiadas para una sociedad más justa.

El programa de acción tiene tres objetivos fundamentales:

- mejorar la comprensión de la discriminación y del comportamiento discriminatorio mediante estudios de investigación y evaluando las políticas y las prácticas vigentes en diferentes partes de la UE;

- aumentar la capacidad para enfrentarse a la discriminación fomentando y apoyando los intercambios de información relativos a las medidas adoptadas en diferentes países y su eficacia;
- sensibilizar al público acerca de la importancia de combatir la discriminación y de los pasos a seguir para proteger a las personas contra un trato injusto y abusivo.

Para intentar lograr estos tres objetivos, el programa apoya una serie de actividades. Éstas incluyen estudios concretos relativos a la discriminación y proyectos internacionales para desarrollar medios prácticos para enfrentarse a la discriminación, implicando a personas y organizaciones de toda la UE. El programa proporciona financiación para redes europeas de organizaciones que representan a grupos vulnerables a la discriminación en diferentes países. Y ayuda a poner en marcha actos y campañas para dar a conocer los derechos de las personas, así como para intercambiar ideas sobre cómo combatir la discriminación de manera más eficaz.

Un rasgo distintivo del programa es fomentar que distintas formas de discriminación se consideren de forma conjunta en lugar de por separado. De esta manera, centra la atención en las semejanzas y en las diferencias que existen entre discriminación por motivos de origen étnico, creencia religiosa, edad y orientación sexual. Esto abre la posibilidad de usar medios similares para enfrentarse a estas diferentes formas de discriminación. Igualmente, permite que las lecciones aprendidas en un área puedan aplicarse en otras. La experiencia adquirida en la lucha contra la discriminación racial, por ejemplo, puede utilizarse por tanto para luchar contra la discriminación por motivos de religión, edad u otras formas de discriminación.



## TEMAS PRIORITARIOS

El programa de acción para el período comprendido entre 2001 y 2006 tiene una serie de prioridades. En la primera etapa se centra en:

1. Acabar con la discriminación de las autoridades públicas hacia las personas a las que sirven y a las que emplean.
2. Trabajar con los medios de comunicación sobre cómo evitar la publicación o la emisión de material discriminatorio o que fomenta la discriminación y evitar la discriminación en sus políticas de empleo.
3. Aumentar las posibilidades de cada cual, independientemente de sus características personales, para participar en la toma de decisiones en condiciones de igualdad ya sea en la política, en los negocios o en la sociedad en general.
4. Asegurar que todo el mundo tenga el mismo nivel de acceso a bienes y servicios.

Para ilustrar las diferentes partes del programa de acción y su complementariedad, se describe a continuación una selección de las actividades que reciben apoyo.

### ***Sensibilizar al público sobre la discriminación y los medios para combatirla***

Una parte central del programa de acción es asegurar que las personas entiendan el daño que puede causar la discriminación, no sólo a los individuos que la sufren, sino a la sociedad en general y hacerles partícipes de la serie de medidas introducidas para combatirla. En toda la UE se están lanzando campañas de información para hacer públicas las nuevas leyes para proteger a las personas frente a un trato injusto, las medidas para ayudarlas a defender sus derechos y las actividades que se están llevando a cabo como parte del programa de acción (véase cuadro).

### ***Mejorar las estadísticas sobre discriminación***

El programa de acción está destinado, entre otras cosas, a mejorar nuestra comprensión de los temas relacionados con la discriminación, aumentando la información disponible en este área y evaluando la eficacia de las políticas y de las prácticas. Por lo tanto, el programa está apoyando el desarrollo y la difusión de series estadísticas comparables sobre el grado de discriminación en países de la UE.



## **CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN**

Un objetivo importante del programa de acción es sensibilizar al público acerca de la importancia de combatir la discriminación y los medios de que disponen las víctimas para protegerse a sí mismas de un trato injusto y a efectos de buscar reparación. La Unión Europea proporciona apoyo a los gobiernos nacionales para organizar campañas y actos publicitarios donde se pongan de relieve las características de los pasos seguidos para acabar con la discriminación y las actividades llevadas a cabo de acuerdo con el programa.

Un objetivo básico de las campañas es informar a las autoridades públicas, organizaciones que representan a personas vulnerables a la discriminación, empresarios y sindicatos, sobre la estrategia para luchar contra la discriminación y los distintos tipos de acción que se están llevando a cabo. Este año las campañas se centran en la aplicación de principios de igualdad en el mercado laboral. En el futuro, una vez que los gobiernos de la EU hayan introducido legislación conforme con las dos directivas relativas a la igualdad, las campañas facilitarán también la información sobre otros aspectos de la igualdad.



## APOYO DE PROYECTOS DESTINADOS A COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

La Comisión Europea publicó una convocatoria para propuestas de proyectos que cubran los cuatro temas de acción prioritarios en 2001. Para resultar elegidas, las propuestas tenían que implicar a personas y organizaciones de al menos tres Estados miembros de la UE con el objetivo de intercambiar ideas entre países y fomentar enfoques comunes a problemas similares. Se seleccionaron 27 proyectos para ser financiados en julio de 2002 y se les concedió una financiación durante el primer año de algo más de 4,4 millones de euros en total. Se les asignará una cantidad similar en el segundo año.

La lista completa de los proyectos financiados por el programa de acción está disponible en inglés, francés y alemán en:  
[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/projects\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/projects_en.htm)

Actualmente existen pocos indicadores cuantitativos de la extensión de la discriminación en diferentes partes de la UE, en diferentes aspectos de la vida social y económica o en diferentes grupos de población. Como resultado, es difícil saber si la discriminación está aumentando o disminuyendo y cómo afecta a los grupos desfavorecidos. La recopilación de un conjunto amplio de datos sobre la discriminación que abarquen el empleo, la educación, la vivienda, el transporte, etc., ayudaría a sensibilizar al público acerca del modo en que la discriminación afecta a la vida diaria de las personas de una manera más fuerte que los estudios sobre aspectos individuales y ayudaría a los que diseñan las políticas a enfocar las medidas con más eficacia.

Por lo tanto, la intención es, primero, llevar a cabo un sondeo de la opinión pública en la UE en relación con la discriminación en el trabajo, la educación, el acceso a bienes y servicios; en segundo lugar, ver junto con la Oficina Estadística de las Comunidades Europeas (Eurostat) cómo hacer uso de las fuentes de datos existentes para recoger estadísticas relativas a la discriminación y, en tercer lugar, aprovechar los datos ya recogidos por el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia.

## ***Controlar las medidas adoptadas contra la discriminación***

Una parte importante del programa de acción es controlar las medidas legales y de otro tipo seguidas por los gobiernos de la UE para proscribir la discriminación y proteger a las víctimas de un trato injusto. La Unión ha establecido redes de expertos independientes para informar de la actuación de los gobiernos a este respecto. El propósito no es simplemente comprobar que las medidas que se están introduciendo proporcionan un nivel efectivo de protección contra la discriminación, sino crear también una fuente de información sobre las medidas en sí mismas para ayudar a los gobiernos de otros países a diseñar las características de su propia legislación y los planes para ponerla en vigor. Esto puede resultar especialmente importante para gobiernos de países donde existe menos experiencia en materia de legislación contra la discriminación.

De forma similar, la Comisión ha puesto en marcha también un estudio para revisar las medidas contra la discriminación que existen en los diez países que se incorporarán a la UE el 1 de mayo de 2004 y en los tres países candidatos. La legislación de estos países tiene que cumplir las directivas relativas a la igualdad racial y la igualdad en el empleo en el momento en que se conviertan en miembros de la UE. La finalización del estudio está prevista en el verano de 2003 y ayudará a la UE y a los gobiernos de los nuevos Estados miembros a identificar los pasos que deben seguir para proporcionar el nivel necesario de protección contra la discriminación.



## INTRODUCCIÓN DE MÉTODOS DE FORMACIÓN ANTIDISCRIMINATORIOS EN LAS AUTORIDADES PÚBLICAS

### **Acabar con la discriminación de las autoridades públicas**

Los gobiernos tienen un papel fundamental que desempeñar a la hora de combatir la discriminación, no sólo introduciendo una legislación eficaz, sino también dando ejemplo con la manera en que tratan tanto al público como a sus empleados. Esto es de aplicación tanto para las autoridades locales y regionales como para el gobierno central. Estas autoridades son responsables en todos los países de la UE de prestar una serie de servicios que van desde el bienestar social, la atención sanitaria y la educación, hasta las tareas policiales y la recogida de basuras que afectan directamente a la vida diaria de las personas. Por lo tanto, es de vital importancia que se comporten y actúen de forma no discriminatoria. El hecho de que también tiendan a dar empleo a un gran número de personas hace igualmente importante que sus prácticas de trabajo y políticas de contratación no sean discriminatorias, especialmente porque pueden ejercer una gran influencia en el comportamiento de los empresarios privados.

De los 27 proyectos elegidos para ser financiados por el programa de acción 14 se dedican a hacer frente a la discriminación real o potencial de las autoridades locales y regionales, enfatizando la importancia que esto tiene para los implicados.

Como ejemplo, uno de los proyectos enfocado a los funcionarios encargados de la educación, la formación y la atención sanitaria, trata de cómo evitar la discriminación en su manera de trabajar y tratar a grupos minoritarios (véase cuadro).

El proyecto se está llevando a cabo por dos organizaciones especializadas, el Centro Europeo Judío de Información (CEJI) y el Northern Ireland Council for Ethnic Minorities (NICEM), que están trabajando con las autoridades locales en España, Irlanda del Norte y Alemania para desarrollar programas de formación para funcionarios locales de los servicios educativos y sanitarios. El programa aborda diferentes formas de trato desigual y se centra en luchar contra la discriminación múltiple. La formación pretende enfatizar la importancia de tener en cuenta la diversidad cultural y étnica en el diseño de las políticas, las prácticas laborales, la contratación y la promoción, así como establecer mejores relaciones comunitarias.

Un objetivo paralelo es la creación de un manual de formación que puedan usar las autoridades locales europeas para desarrollar sus propios programas adaptados a las necesidades y a la situación local.

*«Estamos intentando crear un modelo de formación que pueda traspasar las fronteras nacionales», dice Patrick Yu, coordinador del proyecto europeo de NICEM.*

Se anima a las comunidades locales que sufren discriminación a que se impliquen en el proyecto. Éstas, junto con las ONG, se consideran de vital importancia a la hora de ayudar a identificar los problemas y participar en grupos concentrados y en tareas de formación. También se ha establecido una asociación para colaborar entre las autoridades locales y las ONG. *«Esto es una piedra angular de este proyecto», dice Pascale Charhon, coordinadora del proyecto europeo de CEJI, «y contribuirá a asegurar que lo que hemos iniciado se mantenga con el paso del tiempo».*

Para más información, visite: <http://www.ceji.org> (en inglés), <http://www.nicem.org.uk> (en inglés) o póngase en contacto con Pascale Charhon en: [ceji@ceji.org](mailto:ceji@ceji.org) o (32-2) 344 34 44.





## JOIN! PROMOCIÓN CONJUNTA DE LA ANTIDISCRIMINACIÓN A NIVEL LOCAL

Para que la política nacional contra la discriminación tenga un impacto real en la vida de las personas, necesita aplicarse localmente. El objetivo del proyecto JOIN es desarrollar políticas y prácticas laborales en ciudades y vecindarios locales para combatir la discriminación en la educación, la atención sanitaria y la policía. Esto se hace a través de subproyectos locales en Finlandia, Alemania e Irlanda, lo que aúna a las diferentes autoridades implicadas para animarlas a coordinar la política y su forma de trabajar. Al mismo tiempo, implica a organizaciones que representan a personas vulnerables a la discriminación – en este caso las minorías étnicas, incluidas las de origen gitano (conocidas como gypsies, travellers o cinti en diferentes partes de Europa), minorías religiosas y personas con minusvalías – de manera que puedan sensibilizar a las autoridades sobre sus necesidades y preocupaciones. Asimismo, uno de los objetivos del proyecto es iniciar un proceso en el que diferentes partes de la administración puedan aprender unas de otras. Como dijo Katriina Teittinen, la coordinadora del proyecto: «En lugar del enfoque “una causa y una autoridad” necesitamos el esfuerzo conjunto entre las diversas autoridades con una consulta y participación completas de los diferentes grupos vulnerables a la discriminación.»

Además, de acuerdo con los participantes, el hecho de que provengan de países diferentes y tengan experiencias distintas puede incrementar el valor del ejercicio al llevar con ellos la naturaleza común de los problemas y permitirles que intercambien ideas sobre cómo atajarlos.

Para más información visite: <http://www.join.fi> (en inglés, finés y alemán) o póngase en contacto con Katriina Teittinen (coordinadora del proyecto) en: [katriina.teittinen@kuntaliitto.fi](mailto:katriina.teittinen@kuntaliitto.fi) o (358-40) 719 73 70.

Otro proyecto que se está financiando tiene un objetivo conexo. Implica a la Asociación de las Autoridades Locales y Regionales Finlandesas y a un cuerpo de policía local de Finlandia junto con ONG de Alemania, Finlandia e Irlanda, que representan a diferentes grupos minoritarios. Agrupando a personas que prestan servicios locales con aquellas que entienden las necesidades y las preocupaciones de determinados grupos sociales, se persigue el objetivo de identificar formas comunes de discriminación y desarrollar el modo de eliminarlas.

### **Hacer más equitativos la actuación policial y el cumplimiento de la ley**

La policía se encuentra en una situación particularmente delicada. Dado que representa el aspecto más visible del sistema legal, es especialmente importante que se considere que se comporta de una manera justa e imparcial. Muchos de los proyectos financiados cuentan entre los participantes con cuerpos de policía de diferentes países. Su intención es mejorar la formación de los agentes de policía, identificar los posibles efectos discriminatorios de sus acciones y ayudarles a desarrollar nuevos planteamientos de actuación policial teniendo en cuenta las necesidades distintas y cambiantes de diferentes comunidades.

Un posible resultado de este trabajo podría ser facilitar a las personas que pertenecen a grupos minoritarios el entrar a formar parte de los cuerpos de policía y de esta manera hacerlos más representativos de los diversos grupos de población. Uno de los proyectos financiados con el programa de acción está dirigido precisamente a lograr este objetivo. La meta del proyecto Minority Representation in Police Forces (representación de las minorías en los cuerpos de policía) es aumentar el número de personas de minorías étnicas y de comunidades de homosexuales y lesbianas en la policía, reduciendo los obstáculos para su reclutamiento y promoción (véase cuadro).





## REPRESENTACIÓN DE LAS MINORÍAS EN LOS CUERPOS DE POLICÍA

Este proyecto reúne a un organismo público sueco (el Instituto Nacional para la Vida Laboral), una organización griega no gubernamental, una consultoría holandesa, un centro de policía especializado en Países Bajos y la policía del condado de Estocolmo. Su objetivo a largo plazo es aumentar la representación de grupos minoritarios en la policía introduciendo políticas antidiscriminatorias en el reclutamiento y en la promoción, así como cambiando las prácticas de trabajo internas. Los grupos a los que se dirige específicamente son las minorías étnicas y la comunidad homosexual. «Estos grupos están infrarrepresentados en los cuerpos de policía en toda Europa, no tanto porque no sean adecuados para desempeñar el trabajo policial, como se afirma a menudo, sino», según Maritta Soininen, coordinadora del proyecto, «al menos en parte, por las prácticas de discriminación directa e indirecta que ejercen los propios cuerpos de policía».

Para más información, visite: <http://www.arbetslivsinstitutet.se/> (en inglés y sueco) o póngase en contacto con Maritta Soininen, coordinadora del proyecto, en: [Maritta.soininen@statsvet.su.se](mailto:Maritta.soininen@statsvet.su.se)

Es igualmente importante que las leyes sobre discriminación que se están introduciendo en la UE se apliquen de forma justa y eficaz y que las personas que las aplican reciban formación adecuada sobre las nuevas disposiciones. El programa de acción está financiando seminarios sobre legislación destinados a jueces y abogados. Están siendo organizados por la Academia de Derecho Europeo (ERA) en Trier en 2003 con el objetivo de informar a un grupo «esencial» de jueces y abogados que pueden transmitir a sus colegas lo que han aprendido. El programa también está financiando un seminario sobre el mismo tema para abogados que trabajan para los sindicatos, asociaciones de trabajadores, compañías y otras organizaciones afectadas por problemas de discriminación.

### **Promover la no discriminación mediante la adquisición pública**

Las autoridades públicas tienden a ser importantes compradores de bienes y servicios. Las políticas que aplican cuando compran bienes y servicios les dan un medio para influir en los comportamientos frente a grupos minoritarios en todo el país, además de dar un buen ejemplo por la forma en que actúan y tratan a su propia mano de obra. Por lo tanto, pueden insistir en que las compañías se comporten de una manera no discriminatoria con respecto al personal que contratan y a los que venden antes de hacerlos susceptibles de celebrar contratos. Las autoridades públicas también pueden asegurar que las compañías que obtienen contratos siguen unos códigos de conducta equitativos en la producción de los bienes o en los servicios que prestan. La comunicación de la Comisión de octubre de 2001 establece los tipos de medidas que se pueden aplicar a este respecto. [Comunicación interpretativa sobre el derecho comunitario aplicable a la adquisición pública y a las posibilidades de integrar las consideraciones sociales en la adquisición pública (COM(2001) 566 final de 15.10.2001).] Dentro del programa de acción, un estudio que finalizará en otoño de 2003 está examinando hasta qué punto las autoridades de la UE incluyen condiciones no discriminatorias en sus planes de adquisición y su grado de eficacia en la promoción de la igualdad y la diversidad.

## MEJORES EMPRESAS PARA TRABAJAR EN EUROPA

En marzo de 2003, la Comisión reconoció formalmente 100 lugares de trabajo donde los empresarios han creado un entorno laboral especialmente favorable como parte de una iniciativa para elevar los niveles de los puestos de trabajo en Europa. Intel Ireland fue galardonada con un premio especial por demostrar un nivel excelente en la promoción de la diversidad.



Para más detalles, visite <http://www.eu100best.org> (en inglés, francés y alemán)



## UN ESTUDIO COMPARATIVO SOBRE LOS OBSTÁCULOS PARA ACCEDER A LAS TECNOLOGÍAS ASISTENCIALES EN LA UE

La directiva relativa a la igualdad en el empleo declara que los empresarios necesitan realizar unas adaptaciones razonables para empleados con discapacidades. Una de las formas de hacerlo es utilizar las «tecnologías asistenciales». Estas tecnologías pueden ayudar a compensar lo que pueden hacer las personas con limitaciones, facilitar el que vivan de forma independiente y permitirles desempeñar un trabajo y participar en la formación. Las tecnologías asistenciales, por lo tanto, tienen un papel potencialmente importante en la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades.

Uno de los estudios financiados por el programa de acción y que se completará en 2003 se ocupa de comparar la disponibilidad y la eficacia de las tecnologías asistenciales en ocho Estados miembros (Francia, Dinamarca, Alemania, Italia, Países Bajos, España, Suecia y Reino Unido), para identificar los principales obstáculos en su adopción y hacer recomendaciones sobre la manera de aumentar su empleo.

## LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y LA DIVERSIDAD EN UNA SOCIEDAD QUE ENVEJECE

Este proyecto pretende «poner la edad en el punto de mira» y está utilizando esta expresión («age into focus») como título de trabajo en su página web y otras publicaciones. Los periodistas y los realizadores de programas refuerzan a menudo imágenes negativas o estereotipadas de las personas mayores más por costumbre que por prejuicio. Este proyecto implica a las principales compañías emisoras de servicio público de Italia, Países Bajos y Austria, que colaboran para crear material de formación que puedan usar los realizadores en toda Europa. El conjunto consiste en dos videos y CD. «Debido a la amplia gama de diferencias culturales en Europa» dice Katrina Webster, coordinadora del proyecto, «queremos crear un conjunto de formación práctica que pueda usarse de la manera más flexible posible, ya que lo que funciona en un país puede no funcionar en otro.» Por lo tanto, el conjunto será un recurso del que los formadores pueden echar mano según sus necesidades, seleccionando temas y módulos que son oportunos en ese momento y eligiendo la mejor forma de usarlos para sus propias emisoras.

El material preliminar se presentará a personas mayores y ONG en una serie de reuniones de grupos concentrados organizadas de forma especial en el Reino Unido, Países Bajos y Austria, para obtener de ellos información y tratar de asegurar que se abordan los problemas que más preocupan a las personas mayores.

Para más información, visite: <http://www.ageintofocus.net> (en inglés), o póngase en contacto con: [ageintofocus@npoe.nl](mailto:ageintofocus@npoe.nl) o Katrina Webster en: [skwebster@yahoo.co.uk](mailto:skwebster@yahoo.co.uk) o Tatiana van Lier en: [tvanielier@npoe.nl](mailto:tvanielier@npoe.nl)



## ***Evaluar los beneficios de las prácticas no discriminatorias para las empresas***

Para las empresas existen beneficios derivados de la diferencia que supone el actuar de forma no discriminatoria. A pesar de que algunas compañías pueden necesitar ser incentivadas para tratar con justicia e igualdad a las personas que emplean o que solicitan empleo, las ganancias de contar con una mano de obra diversa son potencialmente significativas. Estas ganancias se obtienen con la contratación y promoción de personas en virtud de sus méritos y no por sus características personales. Esto puede dar lugar a mejoras en cuanto a eficacia y creatividad. Una mano de obra más diversa puede facilitar también que las compañías expandan sus mercados y consigan nuevos clientes.

Estos beneficios resultan difíciles de medir y a menudo se obvian. Sin embargo, es importante que se reconozcan porque pueden propiciar tanto una aceptación más amplia de las leyes contra la discriminación como mayores esfuerzos por parte de las empresas para adoptar un enfoque más diverso. Como parte del programa de acción, la UE está financiando un estudio sobre los métodos de medición de los beneficios para las empresas que operan con mayor diversidad. El estudio estará terminado en septiembre de 2003.

## ***Fomentar la promoción de la igualdad y la diversidad por los medios de comunicación***

Los medios de comunicación tienen un papel importante que desempeñar para combatir la discriminación y una responsabilidad especial a tal efecto. La televisión, la radio y los periódicos influyen enormemente en las actitudes frente a las minorías étnicas y otros grupos de la comunidad vulnerables a la discriminación. El programa de acción proporciona financiación para que cuatro proyectos aumenten la sensibilización en los medios de comunicación respecto a la importancia de no «estereotipar» a las personas, es decir, representarlas de forma que se ajustan a los pre-



## DIVERSIDAD EN EL DIÁLOGO

El proyecto se está llevando a cabo por ONG de Dinamarca, Irlanda, Portugal y el Reino Unido y por Inclusion Europe, una organización que representa a personas con dificultades de aprendizaje de toda Europa. El objetivo es aumentar las oportunidades de las personas con dificultades de aprendizaje para participar en la política. «*Salvo escasas excepciones, la participación de personas con dificultades de aprendizaje en la vida política o social, incluso con dificultades de movimiento, es muy limitada*», dice el director del proyecto, Dan Schimmell, «*y con nuestro proyecto queremos lograr metas tanto políticas como prácticas*».

El proyecto está desarrollando un programa de formación general, que será probado con 40 jóvenes que tienen dificultades de aprendizaje para adquirir confianza y conocimientos, con objeto de representar a sus compañeros en la escena política a nivel europeo, nacional y local. Incluye talleres y colocaciones para que las personas en cuestión puedan adquirir experiencia práctica de la vida política. También prevé la creación de una serie informativa, tanto en Internet como en formato papel, para las personas con dificultades de aprendizaje en Europa. En las fases finales del proyecto tendrá lugar una audiencia en Bruselas donde todos los que han recibido formación tendrán la oportunidad de conocer a políticos y consejeros políticos, debatir lo que han aprendido y aprender lecciones para el futuro.

Para más información, visite: <http://www.lev.dk> (en danés, inglés, francés y alemán) o póngase en contacto con Dan Schimmell (director del proyecto) en: [drs@lev.dk](mailto:drs@lev.dk) o (45) 36 35 96 96.

juicios populares sin tener en cuenta la realidad. En lugar de reforzar dichos prejuicios, la intención es alentar a los medios de comunicación para que reconozcan y tengan en cuenta la importancia de la diversidad cultural.

Uno de los proyectos, por ejemplo, se ocupa específicamente de la discriminación que los medios de comunicación ejercen con las personas mayores tal y como se refleja en el modo de retratarlos en los programas de entretenimiento y la tendencia a estar infrarrepresentados entre los realizadores.

### ***Aumentar la participación de los grupos minoritarios en la toma de decisiones***

Lograr una representación más equilibrada de los diferentes sectores de la comunidad entre las personas responsables de las decisiones políticas o de la toma de decisiones es un medio importante de combatir la discriminación. También es importante como una prueba del progreso hacia una sociedad más igualitaria. Esto no sucede sólo en los medios de comunicación o en la policía, como ya se ha indicado, sino que se aplica de forma general. Tanto si esto mejora o no las decisiones tomadas o las políticas adoptadas, es importante que las personas de todos los sectores de la comunidad, sin importar sus características, tengan el mismo derecho a participar en la toma de decisiones en todas las áreas de la sociedad. Esto puede aplicarse al gobierno, a la política y a otras muchas áreas.

Uno de los proyectos que se financian como parte del programa de acción se enfrenta a las creencias populares sobre las personas con dificultades de aprendizaje. Consiste en un programa de formación para aumentar su capacidad y su confianza para participar en la vida política y actuar como representantes de otras personas con dificultades similares.

### ***Apoyar a las víctimas de la discriminación con mayor eficacia***

El programa de acción es un reconocimiento explícito de que la legislación no es suficiente por sí sola para acabar con la discriminación. La directiva relativa a la igualdad racial lo reconoce también al pedir a los gobiernos nacionales que designen organismos especializados para proporcionar ayuda y apoyo independientes a las víctimas de la discriminación. A su vez, el programa de acción está ayudando a hacer esta petición más eficaz de dos maneras. Ya ha financiado un estudio de los organismos que actúan en los Estados miembros antes de la directiva. El estudio, terminado en 2002, identificaba los rasgos que hicieron los organismos más eficaces, ayudando así a los gobiernos de otros países a crear sus propios organismos. El programa de acción también financia actualmente un proyecto para permitir que organismos especializados de distintos países intercambien información y conocimientos, algo que probablemente sea especialmente valioso dadas las diferentes experiencias de estos organismos en la UE.



## REFORZAR LA COOPERACIÓN ENTRE LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS PARA LA APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE IGUALDAD DE TRATO



Jenny Goldschmidt

El proyecto implica a organismos de igualdad de trato de seis Estados miembros (Austria, Bélgica, Irlanda, Países Bajos, Suecia y el Reino Unido), y el Grupo de Política Migratoria (Bruselas). El objetivo a corto plazo es doble: intentar asegurar una interpretación uniforme de la legislación anti-discriminatoria de la UE por organismos de igualdad de trato y estudiar los beneficios de las disposiciones nacionales que van más allá en la protección contra la discriminación de lo que exigen las directivas. «*En una Europa cada vez más integrada, el alcanzar estos objetivos va en interés de toda la sociedad, no sólo de las víctimas de la discriminación. Es igualmente importante que la protección ofrecida sea la misma con independencia del motivo de la discriminación*», dice Jenny Goldschmidt, presidenta de la Comisión Holandesa de Igualdad de Trato. A más largo plazo, el proyecto pretende establecer un sistema de información relativo a la legislación sobre la igualdad de trato y un medio de intercambio de información en materia de conceptos legales, aplicación, recursos legales, asesoramiento político, etc. Aunque inicialmente se limita a los actuales participantes en el proyecto, la intención es ponerlo en el futuro a disposición de los nuevos organismos especializados que se establecerán en los actuales y futuros Estados miembros.

Para más información, visite: <http://www.migpolgroup.com/> (en inglés) en la sección del programa o envíe un e-mail a: [info@migpolgroup.com](mailto:info@migpolgroup.com)

## ESTUDIO DE LOS ORGANISMOS ESPECIALIZADOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD Y/O COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN



El estudio publicado en septiembre de 2002 revisaba las actividades de 21 organismos especializados que actuaban en ese momento en diferentes partes de la UE (en todos los países salvo en Grecia, España y Austria). La mayoría se ocupaban de la discriminación racial, aunque dos (en Suecia y en el Reino Unido) se establecieron para ayudar a las personas con discapacidades, uno (en Países Bajos) para tratar la discriminación por edad y uno (en Suecia) para ayudar a las víctimas de la discriminación por motivos de orientación sexual. Cuatro de los organismos (la *Equality Authority* y el *Office of the Director of Equality Investigation* en Irlanda, la *Equality Commission* en Irlanda del Norte y la Comisión Holandesa de Igualdad de Trato en Países Bajos) cubren diferentes formas de discriminación.

El estudio identificaba una serie de factores clave para que el organismo especializado sea eficaz:

- independencia del gobierno en términos de su estatus y de lo que puede hacer (su mandato), así como de sus miembros directivos y los recursos financieros para asegurar su independencia y continuidad;
- fácil acceso al apoyo y asesoramiento para los afectados por la discriminación y para quienes tratan de evitar un comportamiento discriminatorio (especialmente empresarios) tanto en términos físicos (el edificio, las líneas telefónicas, horas de apertura) como en términos «de relación» (personal accesible y de confianza);
- prestación de asistencia gratuita;
- un papel claro e importante en el proceso político.

Se puede disponer del informe completo en inglés y un resumen en inglés, francés y alemán en:

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/prog/studies\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm)



## AGE

La *European Older People's Platform* (AGE) fue constituida en enero de 2001 para servir de portavoz a las personas mayores en la UE, promover sus intereses y reforzar la cooperación entre organizaciones nacionales representativas. La AGE participa en una serie de actividades dirigidas a incluir en la agenda política los temas que afectan a las personas mayores, así como controlar iniciativas de la UE en esta área y tratar de influir en las políticas introducidas.

Entre las actividades de la AGE está la organización de una serie de seminarios nacionales sobre la discriminación por motivos de edad, dirigidos a informar a las ONG de la UE de las iniciativas políticas en este área, alentarlas a interesarse de forma activa en la política y reforzar la cooperación entre ellas. En los seminarios participan también los encargados de diseñar las políticas, los sindicatos y representantes de ONG de otras áreas.

(<http://www.age-platform.org>, en inglés y francés)

## Redes

Las organizaciones de la sociedad civil, u organizaciones no gubernamentales (ONG), creadas para representar los intereses de grupos específicos en la sociedad tienen un papel esencial en la lucha contra la discriminación. Y esto es importante porque actúan como puente entre las personas vulnerables a la discriminación y los gobiernos y empresarios que toman decisiones que les afectan. Dando voz a las personas pueden contribuir a cambiar la actitud pública hacia ellas e intercambiando información con organizaciones similares en otros países pueden ayudar a mejorar las políticas y prácticas laborales. Dado que el interés a este respecto es el mismo, un objetivo principal de la Unión Europea es alentar a las ONG a establecer vínculos con sus homólogos en otros lugares de Europa.

El programa de acción proporciona apoyo financiero a cuatro asociaciones de redes europeas de ONG: la *European Older People's Platform* (Plataforma Europea para las Personas Mayores) (AGE), el *European Disability Forum* (Foro Europeo de la Discapacidad) (EDF), la *European Network against Racism* (Red Europea contra el Racismo) (ENAR), y la *International Lesbian and Gay Association* (Asociación Internacional de Lesbianas y Gays) (ILGA). También apoya a cinco organizaciones menores a nivel europeo: *Action Européenne des Handicapés* (Acción Europea de los Discapacitados) (para personas con discapacidades), *Autisme-Europe* (Autismo Europa), la *European Blind Union* (Unión Europea de Ciegos), la *European Union of the Deaf* (Unión Europea de Sordos) e *Inclusion Europe* (Inclusión Europa), para personas con dificultades de aprendizaje.

## EDF

El *European Disability Forum* (EDF) es una asociación de organizaciones europeas con 106 miembros que representa los intereses de las personas con discapacidades en Europa. Se creó en 1996 para promover cuestiones de preocupación común y para servir de voz independiente y fuerte de las personas con discapacidades a nivel de la EU. Un objetivo básico es asegurar que sus intereses se tienen en cuenta en todas las áreas políticas. Se ha logrado un éxito particular en los transportes, donde los esfuerzos del EDF a lo largo de los años ayudaron a adoptar la directiva UE «autobuses y autocares». Ésta requiere que todos los autobuses que operen en las ciudades estén equipados con rampas o elevadores y establece que deben tener asientos preferentes para las personas con movilidad reducida, que deben disponer de espacio para perros guía y contrastes de color para personas con visión parcial. El EDF participa también activamente en el control de la aplicación de la directiva relativa a la igualdad en el empleo en los Estados miembros de la UE.

(<http://www.edf-feph.org/>, en inglés y francés)



## ENAR

La *European Network Against Racism* (ENAR) es un producto del Año Europeo contra el Racismo que puso de manifiesto la necesidad de contar con una estructura común de ONG en la UE. Las organizaciones asociadas a la ENAR son organizaciones mayoritariamente de origen popular que representan a las minorías étnicas y a los inmigrantes, organizaciones de voluntarios que apoyan a las víctimas de la discriminación, sindicatos, iglesias y organizaciones de bienestar. El objetivo de la ENAR es influir en la política comunitaria, en parte mediante campañas en los Estados miembros para la igualdad de derechos de todas las personas que viven en la UE. En 2002, la aplicación de la directiva relativa a la igualdad racial fue una de las prioridades principales y el papel de la ENAR fue asegurar que sus miembros estaban informados de la importancia de la aplicación y comprometidos en el proceso. Por ejemplo, se organizó un seminario en Leeds por la *UK Race and Europe Network*, que coordina las actividades de ENAR en el Reino Unido, para dar a los grupos minoritarios negros y étnicos una oportunidad de escuchar a expertos legales en relación con las características principales de las directivas y participar activamente en el proceso de consulta del gobierno

(<http://www.enar-eu.org>, en inglés, francés y alemán)

## ILGA-EUROPE

*ILGA-Europe*, la filial europea de la *International Lesbian and Gay Association*, es una asociación con más de 130 organizaciones miembros locales y nacionales en 38 países europeos. Su misión es trabajar por una Europa libre de discriminación y representar los intereses de las comunidades de homosexuales y lesbianas en la Unión Europea y en el Consejo de Europa.

Una de las prioridades del último año ha sido trabajar con organizaciones miembros en países de la UE y candidatos para asegurar la aplicación total y efectiva de la directiva a nivel nacional. Esto incluye controlar los progresos en los países, explicar a las organizaciones miembros el significado de la directiva relativa al empleo y las oportunidades para que los gobiernos nacionales adopten medidas de protección que estén en la línea o vayan más allá de la directiva. Éste fue el tema de un seminario organizado en julio de 2002 al que asistieron 30 ONG y representantes de los gobiernos de todos los países candidatos. *ILGA-Europe* trabaja actualmente para establecer un centro de información europeo de discriminación y mejores prácticas como un recurso general para todos los interesados en temas de orientación sexual.

(<http://www.ilga-europe.org>, en inglés)

## CINCO ORGANIZACIONES EUROPEAS

El programa de acción financia también cinco redes menores que se ocupan de la discapacidad. Tratan aspectos específicos de discriminación que presentan dificultades particulares para las personas que representan. Están apoyadas debido a la importancia de tener debidamente en cuenta los intereses específicos y las necesidades de grupos particulares dentro de la comunidad de discapacitados. Las necesidades y las preocupaciones de los ciegos, por ejemplo, difieren drásticamente de las de las personas en sillas de ruedas o con dificultades de aprendizaje. Por lo tanto, las organizaciones que representan a los que sufren formas específicas de impedimentos desempeñan un papel importante en los debates a nivel comunitario y en asegurar que se tengan presentes sus necesidades en las decisiones que se toman.

*Inclusion Europe* representa a organizaciones de personas con dificultades de aprendizaje y a sus familias de 29 países europeos. Sus actividades en los últimos dos años incluyeron una exitosa serie de seminarios de formación celebrados en todos los Estados miembros para enseñar a los padres, profesores y otros profesionales cómo informar a las personas con dificultades de aprendizaje de sus derechos y responsabilidades como consumidores. *Inclusion Europe* también publica material creado especialmente para personas que tienen dificultades de lectura.

(<http://www.inclusion-europe.org>, en inglés y francés)

*Actión européenne des handicapés* (AEH) reúne a 22 organizaciones que representan a personas con discapacidades en los Estados miembros, ocupándose principalmente de los problemas que experimentan a la hora de obtener a un puesto de trabajo.

([www.vdk.de/](http://www.vdk.de/), en alemán)

*Autism-Europe* coordina las actividades de 77 asociaciones nacionales y regionales de padres de niños con autismo en 30 países europeos.

(<http://www.autismeurope.org>, en inglés y francés)

La *European Blind Union* defiende y promueve los intereses de los ciegos y de las personas con vista parcial en Europa. (<http://www.euroblind.org/>, en inglés)

La *European Union of the Deaf* reúne a las asociaciones nacionales de personas con dificultades auditivas en cada uno de los Estados miembros.

(<http://www.eudnet.org>, en inglés)



Comisión Europea

**Informe anual sobre igualdad y no discriminación 2003 – Hacia la diversidad**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2003 – 32 pp. – 29,7 x 21 cm

ISBN 92-894-5450-4

For Diversity



Against Discrimination

Puede obtener información adicional sobre “Derechos fundamentales y antidiscriminación” en la siguiente dirección:

Comisión Europea  
Dirección General de empleo y asuntos sociales  
Departamento D 4  
B-1049 Bruselas

O consultar nuestro sitio Internet:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

