



Acción comunitaria de lucha contra la discriminación

Informe de actividad 2007-2008



La presente publicación está financiada en el marco del Programa de la Comunidad Europea para el Empleo y la Solidaridad Social (2007-2013). El programa está gestionado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea. Fue creado para contribuir a que se alcancen los objetivos de la Unión Europea en materia de empleo y asuntos sociales, como se establece en la Agenda Social, y, de este modo, contribuir a alcanzar los objetivos de la Estrategia de Lisboa en dichos ámbitos.

El Programa septenal está destinado a todas las partes interesadas que puedan contribuir a conformar una legislación y unas políticas sociales y de empleo adecuadas y efectivas en los veintisiete Estados miembros de la UE, los países de la AELC-EEE y los países candidatos y precandidatos a la adhesión a la UE.

La misión del programa PROGRESS es fortalecer la contribución de la UE para apoyar los compromisos y los esfuerzos de los Estados miembros por crear más y mejores empleos, así como para formar una sociedad más cohesiva. En este sentido, PROGRESS servirá para lograr los siguientes objetivos:

- ofrecer análisis y asesoramiento político sobre las áreas de actividad de PROGRESS;
- supervisar e informar sobre la aplicación de la legislación y las políticas comunitarias en las áreas de actividad de PROGRESS;
- promover la transferencia, el aprendizaje y el apoyo de políticas entre los Estados miembros en lo relativo a los objetivos y prioridades comunitarios; y
- divulgar los puntos de vista de las partes interesadas, así como de la sociedad en general

Para más información al respecto, consúltese:

<http://ec.europa.eu/progress>

Acción comunitaria de lucha contra la discriminación

Informe de actividad 2007-2008

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
Unidad G4

Manuscrito terminado en abril de 2009

Ni la Comisión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de las informaciones contenidas en la presente publicación.

Fotografía de la portada: «Different» de Lucian Enasoni, concurso fotográfico «Rompiendo estereotipos» de la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación» — © Comunidades Europeas

Fotografías de la páginas 11,13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29 y 30: JPH. Woodland — © Comunidades Europeas

Europe Direct es un servicio que le ayudará
a encontrar respuestas a sus preguntas
sobre la Unión Europea

Número de teléfono gratuito (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Algunos operadores de telefonía móvil no autorizan el acceso
a los números 00 800 o cobran por ello.

Más información sobre la Unión Europea, en el servidor Europa de Internet (<http://europa.eu>).

© Comunidades Europeas, 2009
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Al final de la obra figuran una ficha bibliográfica y un índice.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2009

ISBN: 978-92-79-12448-8
doi:10.2767/13600

Prefacio



Cuando en 2004 me nombraron Comisario europeo, «Igualdad de Oportunidades» se convirtió en parte del cometido principal de mi Dirección General. Desde entonces, mi misión se ha basado en garantizar que las cuestiones relacionadas con la igualdad también figuren al frente de la política y las acciones de toda la Unión Europea. El período que engloba este informe se ha revelado como la ocasión perfecta para proceder con mayor rapidez en las iniciativas encaminadas a lograr la igualdad.

2007 fue el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, que estableció un compromiso sin precedentes, tanto a escala nacional como europea, sobre la priorización de la diversidad y de todas las formas de discriminación en su programa. Esta iniciativa reunió a un amplio número de personas bajo una causa común y ayudó a difundir mensajes de igualdad a un público muy diverso.

En 2008 era crucial aprovechar este impulso y, por ello, emitimos una comunicación en la que se exponía el compromiso renovado de afrontar la discriminación y fomentar la diversidad. Asimismo, con gran anticipación, propusimos una ampliación de las leyes de igualdad, que ya figuran entre las más ambiciosas del mundo.

Para que las iniciativas a escala europea sean efectivas, deben edificarse sobre el sólido cimiento de las autoridades públicas correspondientes, organismos especializados en igualdad, la sociedad civil, los sindicatos y los empresarios en el ámbito nacional, regional y local. Solo estrechando la colaboración y manteniendo el máximo nivel de compromiso podremos seguir avanzando hacia una Europa más justa.

Desearía hacer una mención especial al pueblo romaní. La minoría étnica más grande de Europa continúa sufriendo niveles especialmente elevados de discriminación y desigualdad. Por ello, combatir esta injusticia ha sido una de nuestras prioridades en 2007 y 2008.

Si bien soy consciente del gran esfuerzo realizado por parte de todos aquellos que trabajamos por la igualdad, creo muy necesario subrayar que todavía estamos muy lejos de conseguir erradicar la discriminación en el trabajo y en la sociedad. Estos retos no resultan nada fáciles. La tensión provocada por la crisis económica, cuyo verdadero inicio se remonta a finales de 2008, no hace más que acentuar la importancia de reafirmar que la diversidad, y no la discriminación, es el camino que debemos seguir.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'V. Špidla', written in a cursive style.

Vladimír Špidla

Comisario Europeo de Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

Índice

Prefacio	3
Calendario de los principales eventos de lucha contra la discriminación 2007-2008.....	7
Introducción.....	9
Parte I. Política y cooperación	11
1.1. Política de la UE y aspectos cruciales del programa	12
1.2. Cooperación con los Estados miembros.....	12
1.2.1. Cumbres de la Igualdad.....	12
1.2.2. Grupo de expertos gubernamentales	13
1.3. Cooperación con la sociedad civil	13
1.3.1. La voz de la sociedad civil en la política.....	13
1.3.2. Apoyo de la Comisión Europea a las redes	14
1.3.3. Formación.....	14
1.4. Grupo de alto nivel sobre inclusión social de minorías étnicas.....	14
1.4.1. Práctica recomendada.....	15
1.5. El pueblo romaní.....	15
1.5.1. Informe sobre los instrumentos de inclusión	15
1.5.2. Primera Cumbre Europea sobre los Gitanos	15
1.5.3. Diciembre de 2008, conclusiones del Consejo sobre la inclusión del pueblo romaní	16
Parte II. Ejercicio de la ley	17
2.1. Procedimientos de infracción	18
2.1.1. Directiva relativa a la igualdad racial.....	18
2.1.2. Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo.....	19
2.2. Expediente seleccionado del Tribunal de Justicia europeo.....	19
2.2.1. Jubilación obligatoria (discriminación por motivo de edad, Reino Unido)	19
2.2.2. Política de contratación (discriminación por raza u origen étnico, Bélgica).....	20
2.2.3. Derecho a pensión (discriminación por orientación sexual, Alemania).....	20
2.2.4. Discriminación por asociación (discriminación por motivo de discapacidad, Reino Unido).....	20
2.3. Propuesta de una nueva directiva contra la discriminación.....	21

2.4. Disposición legal para los organismos que se dedican a luchar por la igualdad.....	22
2.4.1. <i>Equinet: red europea de organismos por la igualdad</i>	22
Parte III. Comunicaciones sobre la igualdad	23
3.1. Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos	24
3.1.1. <i>Principales eventos del Año</i>	24
3.1.2. <i>Conclusiones y herencia del Año</i>	25
3.2. Sensibilización	25
3.2.1. <i>Campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación»</i>	25
3.2.2. <i>Proyectos de sensibilización a escala nacional</i>	26
3.2.3. <i>Principales eventos seleccionados</i>	26
3.2.4. <i>Conferencia de Belfast sobre la comunicación</i>	26
3.2.5. <i>Igualdad de oportunidades para todos: ¿qué papel desempeña la acción positiva?</i>	27
3.3. Comprensión de la discriminación: encuestas Eurobarómetro.....	27
3.4. El caso empresarial de la diversidad	28
3.4.1. <i>La Comisión Europea estudia las ventajas principales</i>	28
3.4.2. <i>Pequeñas empresas</i>	28
3.4.3. <i>Cartas de la diversidad</i>	28
Conclusión.....	29
Anexos	31
Anexo I. Principales publicaciones 2007-2008	31
Publicaciones de la red de expertos legales en materia de lucha contra la discriminación	31
Publicaciones de expertos sobre la inclusión de personas con discapacidades.....	32
Anexo II. Competencias de los organismos nacionales dedicados a promover la igualdad	33

Calendario de los principales eventos de lucha contra la discriminación 2007-2008

2007

1 de enero de 2007

- Inicio del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos.
- Inicio del nuevo programa Progress de siete años de duración, que incluye la lucha contra la discriminación como una de sus cinco áreas de acción y política principales.

23 de enero de 2007

Publicación de la encuesta Eurobarómetro «Discriminación en la Unión Europea».

30-31 de enero de 2007

Celebración de la primera Cumbre de la Igualdad de la Unión Europea en Berlín.

1 de marzo de 2007

- La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) sustituye al Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC).
- Inauguración del Concurso Europeo de Fotografía por la Diversidad de la Unión Europea.

16 de abril de 2007

Celebración del Premio Periodístico «Por la diversidad. Contra la discriminación» 2006, Bruselas.

23 de abril de 2007

Conferencia «Equal Opportunities for all: What role for positive action?», Roma, Italia.

25 de abril de 2007

Inicio de la gira en camión por la diversidad de la UE.

10-12 de mayo de 2007

El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos patrocina el Festival de Eurovisión, que tiene una audiencia de millones de espectadores en toda Europa.

20 de junio de 2007

Sesión de formación de instructores en Colonia, Alemania, el primer paso de un programa de 18 meses que incluye sesiones de formación contra la discriminación y por la diversidad.

27 de junio de 2007

La Comisión Europea envía «dictámenes motivados» a 14 Estados miembros en relación con la implementación de una directiva contra la discriminación por raza u origen étnico.

4 de julio de 2007

La Comisión inicia una consulta pública sobre las nuevas medidas contra la discriminación.

11-12 de octubre de 2007

Conferencia «El Parlamento Europeo de la igualdad de oportunidades para todos», Bruselas.

19-20 de noviembre de 2007

«¡Celebrando el 2007!»: conferencia de clausura del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos en Lisboa, Portugal. Presentación de la red Equinet de organismos por la igualdad.

3 de diciembre

- Informe del Grupo de alto nivel sobre inclusión social de minorías étnicas y su plena participación en el mercado laboral.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad: «Trabajo decente para las personas con discapacidad».

6-7 de diciembre de 2007

Conferencia «Equal Opportunities for All – Multiple Discrimination Matters», Helsingør, Dinamarca.

18 de diciembre de 2007

Recepción de clausura del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos en Bruselas. Ceremonia del Premio Europeo de Periodismo «Por la Diversidad. Contra la discriminación» 2007.

2008

1 de enero de 2008

El Año Europeo del Diálogo Intercultural toma el relevo del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos.

31 de enero de 2008

La Comisión envía dictámenes motivados o comunicaciones a 11 Estados miembros en relación con la implementación de una directiva en favor de la igualdad en materia de empleo.

13 de marzo de 2009

Seminario de presentación de los resultados del estudio «The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done».

29 de abril de 2008

Conferencia de la presidencia eslovena sobre la solidaridad intergeneracional, Brdo, Eslovenia.

5-6 de junio de 2008

Conferencia «Communicating Equality and Non-discrimination in the European Union», Belfast, Reino Unido.

20 de junio de 2008

Se inicia en Praga (República Checa) la gira en camión por la diversidad de la UE.

2 de julio de 2008

- La Comisión propone una nueva directiva contra la discriminación y emite una Comunicación titulada: «No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado».
- Se funda el Grupo de expertos gubernamentales en materia de lucha contra la discriminación.
- Publicación del informe de la Comisión Europea sobre instrumentos y políticas de la Unión Europea para la inclusión del pueblo romaní.
- Publicación de una nueva encuesta Eurobarómetro «Discriminación en la Unión Europea: percepciones, experiencias y actitudes».

1 de septiembre de 2008

Inauguración del Premio Europeo de Periodismo «Por la Diversidad. Contra la discriminación» 2008.

16 de septiembre de 2008

Primera Cumbre Europea sobre los Gitanos, Bruselas.

29-30 de septiembre de 2008

Segunda Cumbre Europea de la Igualdad, París.

18 de noviembre de 2008

Primera reunión del Grupo de expertos gubernamentales en materia de lucha contra la discriminación, Bruselas.

25 de noviembre de 2008

Seminario jurídico sobre la implementación de la legislación de la UE en materia de igualdad de oportunidades y de lucha contra la discriminación, Bruselas.

1-2 de diciembre de 2008

Conferencia «Actuando localmente por una sociedad para todos» como refuerzo del Plan de acción europeo sobre discapacidad, Bruselas.

3 de diciembre de 2008

Día Internacional de las Personas con Discapacidad: «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: dignidad y justicia para todos».

11-12 de diciembre de 2008

Conferencia sobre el caso empresarial de la diversidad «Continuing the Diversity Journey», Bruselas.

Introducción

Muchos ciudadanos de la Unión Europea (UE) sufren discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, orientación sexual, edad y sexo. No obstante, una gran parte de ellos desconoce la existencia de la legislación vigente para garantizar la protección ante esta situación. En el presente informe nos centraremos en la discriminación por motivos de origen racial o étnico, que la denominada Directiva sobre igualdad racial prohíbe, y en la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, orientación sexual y edad, que prohíbe la Directiva¹ relativa a la igualdad en materia de empleo. La discriminación por motivos de sexo, cuya protección se garantiza a través de un importante conjunto de documentos jurídicos europeos, no se abordará en el informe².

Además de realizar el paso de informar a las personas de sus derechos, una seria consideración de la discriminación exige el reconocimiento de la necesidad no solo de dar cabida a la diversidad sino también de fomentarla como un activo para la economía, la sociedad y la cultura. Por consiguiente, el fomento de la diversidad y la lucha contra la discriminación fueron las principales prioridades de la Comisión Europea en el período 2007-2008. Este informe pretende dar a conocer algunas de las iniciativas jurídicas y políticas más importantes, además de las actividades de sensibilización y los acontecimientos que han tenido lugar durante este período.

Asimismo, el informe resalta la importancia de la cooperación entre los Estados miembros, la sociedad civil y las instituciones europeas en la formulación de las políticas. La Cumbre de la Igualdad, el Grupo de expertos gubernamentales en el ámbito de la lucha contra la discriminación y otros grupos de alto nivel son algunos ejemplos de este compromiso de trabajo conjunto.

El marco jurídico europeo se explica con detalle y algunas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) demuestran cómo se han aplicado las disposiciones legales. Asimismo, se proporciona una visión de conjunto del trabajo preliminar realizado en el período 2007-2008 en un proyecto de directiva que ampliaría de forma notable la protección contra la discriminación. Igualmente, se considera el modo en que los gobiernos nacionales han incorporado las Directivas relativas a la lucha contra la discriminación y las medidas que han tomado para corregir el problema.

El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007 fue una ambiciosa iniciativa que dio pie a cientos de acciones nacionales y pretendió concienciar a las personas sobre su derecho a recibir un tratamiento igualitario. El informe subraya los acontecimientos más destacados y considera el potencial futuro. La campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación» siguió utilizando medios audiovisuales e innovadores para fomentar



Inicio de la gira del camión de la UE en Praga, 20 de junio de 2008.

1 Directiva 2000/43/CE, Directiva 2000/78/CE.

2 Véase <http://ec.europa.eu/genderequality>

la diversidad, con iniciativas como la gira en camión y el Premio Europeo de Periodismo. Es fundamental compartir la idea de que la diversidad es beneficiosa para las empresas, especialmente en tiempos de recesión económica, y se tienen en cuenta los principales avances en materia de políticas de fomento de la diversidad.



Parte I. Política y cooperación

1.1. Política de la UE y aspectos cruciales del programa

El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007 (página 24) supuso un nuevo impulso para el desarrollo de políticas y acciones en materia de igualdad a escala Europea. El 1 de enero de 2007, un nuevo Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (Progress), tomó el relevo del Programa comunitario de acción contra la discriminación (2001-2006).

El aspecto de «no discriminación y fomento de la diversidad» del programa Progress retoma las principales actividades de lucha contra la discriminación del Programa de acción para fomentar la sensibilización a todos los niveles, aumentar la capacidad de los sectores jurídicos y de la sociedad civil, e investigar los orígenes y las acciones efectivas en relación con la igualdad. El programa Progress, cuyo presupuesto para el período comprendido entre 2007 y 2013 supera los 700 millones de euros, también financia actividades en los ámbitos del empleo, la protección y la integración social, las condiciones laborales y la correcta implementación del principio de igualdad de género, así como el fomento de la normalización del principio de integración de las cuestiones de género en todas

Directiva relativa a la lucha contra la discriminación (página 21), la formación de un grupo de expertos gubernamentales (página 13) y un documento de trabajo sobre los instrumentos para la inclusión del pueblo romaní (página 15). La Comunicación planteó un «compromiso renovado» e hizo una llamada de apoyo a una protección jurídica de mayor calidad mediante la presentación de una estrategia activa para fomentar la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación. La normalización del principio de integración de la igualdad, el uso de datos, la acción positiva, y la formación y sensibilización se consideraron las áreas principales.

El éxito de la política y las acciones a escala europea depende del éxito de la cooperación con todos los actores en materia de igualdad, como los Estados miembros, la sociedad civil, los sindicatos y las empresas.

1.2. Cooperación con los Estados miembros

La UE y los Estados miembros desempeñan funciones básicas y complementarias a la hora de facilitar políticas y acciones contundentes en materia de igualdad. Las Directivas relativas a la igualdad han representado una contribución clave a escala europea. Los Estados miembros son responsables de trasladarlas por completo a la legislación nacional a fin de adaptarlas a las realidades de cada país. Existen varios países que superan con creces los estándares mínimos.

Con un telón de fondo formado por distintos contextos nacionales sobre la igualdad, existen muchas oportunidades de cooperación mutuamente beneficiosa, tanto entre organismos europeos y nacionales como entre Estados miembros. Ya sea confeccionando políticas o planificando acciones de base, la mejor forma de hacer frente a los retos comunes es trabajar conjuntamente. La Comisión desempeñó su función en 2007-2008, entre otros, coorganizando las dos primeras cumbres de la igualdad de alto nivel de este tipo y creando un grupo de expertos gubernamentales.

1.2.1. Cumbres de la Igualdad

Las Cumbres Europeas de la Igualdad, celebradas en Berlín y París, contribuyeron a situar las cuestiones de discriminación y diversidad al frente de las agendas de los gobiernos nacionales y comunitarios. Los provechosos intercambios entre ministros y responsables del desarrollo de políticas, así como entre organizaciones no gubernamentales (ONG), interlocutores sociales y representantes de empresarios marcaron una sólida declaración de intenciones orientada a la consecución de una sociedad más igualitaria.

El Comisario Vladimír Špidla y la Ministra federal alemana Ursula von der Leyen inauguraron la Cumbre de la Igualdad de Berlín el 30 de enero de 2007, la cual también creó el marco para el inicio



El Comisario Vladimír Špidla y el Ministro francés Xavier Bertrand, Cumbre de la Igualdad de París.

las políticas comunitarias. La inclusión de estas áreas confiere al programa una dimensión más amplia e integrada, con importantes ventajas como, por ejemplo, en materia de tratamiento de la discriminación por motivos varios.

Otro hito para la política fue la Comunicación de la Comisión Europea del 2 de julio de 2008, publicada como parte de un paquete que incluía una propuesta de creación de una nueva

del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Los asistentes, ya procediesen de instituciones comunitarias, autoridades públicas, ONG o interlocutores sociales, se unieron a fin de establecer objetivos a largo plazo para el año, más allá de los 12 meses de su duración.

La Cumbre de París, celebrada del 29 al 30 de septiembre de 2008, volvió a reunir a importantes agentes y responsables del desarrollo de políticas para la lucha contra la discriminación. Ofreció un foro de debate de la nueva Directiva (página 21) propuesta para ampliar la protección jurídica más allá del mercado laboral a fin de incluir también bienes y servicios destinados a luchar contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, religión o creencias y orientación sexual. El lugar de trabajo continuó siendo uno de los temas principales. El Ministro de Trabajo francés, Xavier Bertrand y el Comisario Vladimír Špidla propusieron la adopción por parte de los empresarios de las iniciativas de la «Carta de la Diversidad» en toda la UE (página 28) que ya se habían implementado con éxito en Francia, Alemania y Bélgica. Entre las conclusiones de la cumbre se incluyó la necesidad de crear una función independiente para los organismos dedicados a trabajar por la igualdad y la de prestar más atención a la normalización del principio de integración de la igualdad y a la discriminación múltiple.

1.2.2. Grupo de expertos gubernamentales

Ante la finalización del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, era fundamental mantener el impulso ganado, en particular en lo que se refiere a la cooperación en materia de políticas de lucha contra la discriminación e intercambios de prácticas recomendadas con los gobiernos y entre ellos. Con este fin, la Comisión puso en marcha una iniciativa orientada a crear un «Grupo de expertos gubernamentales» (GEG), formado por un representante de alto nivel de cada Estado miembro que tuviese competencias en el desarrollo de políticas en el ámbito de la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad.

El GEG, que se presentó formalmente el 2 de julio de 2008 y entró en vigor en noviembre del mismo año, debía encargarse de:

- Facilitar la cooperación entre las autoridades pertinentes de los Estados miembros y la Comisión Europea.
- Ofrecer seguimiento y apoyo a la evaluación de la UE y las políticas nacionales contra la discriminación.
- Aumentar el intercambio de experiencias y prácticas recomendadas en materia de lucha contra la discriminación y fomento de la igualdad.

Asimismo, el GEG asumió el papel de punto de contacto para seguir con la línea de la lucha contra la discriminación del programa Progress.

1.3. Cooperación con la sociedad civil

Las organizaciones no gubernamentales (ONG) que trabajan para garantizar la igualdad y erradicar la discriminación desempeñan un doble papel en la lucha contra la discriminación. En primer lugar, a menudo ofrecen apoyo y asesoramiento directo a las víctimas y a las personas con mayor riesgo de sufrir un tratamiento injusto. Asimismo, utilizan su experiencia sobre el terreno para ofrecer información de un valor incalculable a las políticas antidiscriminatorias a todos los niveles. La cooperación a escala europea con las ONG y las redes de ONG es mutuamente beneficiosa en estos dos ámbitos.

1.3.1. La voz de la sociedad civil en la política

Antes del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007, la Comisión Europea ya había establecido un estrecho contacto e interacción con la sociedad civil, lo que facilitó más oportunidades a las ONG de hacer oír su voz. Además de participar plenamente en acontecimientos clave como la Cumbre de la Igualdad de Berlín y la conferencia de clausura del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos celebrada en Lisboa, las ONG fueron uno de los actores que respondieron con mayor entusiasmo a una consulta en línea de la Comisión sobre la lucha contra la discriminación realizada entre el 4 de julio y el 15 de octubre de 2007. En el transcurso de estas ocho semanas, respondieron a la consulta 138 ONG nacionales y 33 ONG de ámbito europeo, lo que representa más de una tercera parte de todas las respuestas procedentes de organizaciones, autoridades públicas y empresas.

Los datos proporcionados por la sociedad civil durante la consulta no hicieron más que enfatizar la necesidad de ampliar la protección jurídica contra la discriminación más allá del lugar de trabajo y seguir tomando medidas a parte de las disposiciones jurídicas para garantizar una mayor igualdad en la práctica. Otra de las preocupaciones recurrentes fue la necesidad de llevar a cabo acciones más exhaustivas y sensibilizadoras. La Comisión, por su parte, respondió proponiendo una nueva legislación el 2 de julio de 2008 (página 21) y celebrando una conferencia sobre la discriminación múltiple en diciembre de 2007.



1.3.2. Apoyo de la Comisión Europea a las redes

En el marco del programa Progress, que se inició en enero de 2007, se firmaron acuerdos de cooperación para la ayuda financiera con las principales redes de protección y otras valiosas organizaciones europeas.

Estas redes, que se responsabilizan cada una de ellas de alguno de los aspectos contemplados en la legislación contra la discriminación, son:

- AGE, la Plataforma Europea de Personas Mayores, que promueve los intereses de estas personas en la UE y fomenta la sensibilización de los aspectos que más les preocupan.
- El Foro Europeo de la Discapacidad (FED), que defiende los derechos de 50 millones de personas discapacitadas de Europa.
- ENAR (European Network Against Racism), que representa a más de 600 organizaciones que luchan contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la islamofobia en Europa.
- La Oficina Europea de Información sobre Asuntos Romaníes, que promueve el debate público y político sobre los problemas de los gitanos facilitando información real y detallada sobre una gran variedad de aspectos políticos.

- ILGA-Europe (Asociación Internacional de Gays y Lesbianas), que enlaza a más de 350 grupos locales y nacionales dedicados a luchar por la obtención de derechos para lesbianas, gays, bisexuales y transexuales.

Asimismo, también se ofrece apoyo a otras redes activas en este campo: Autismo Europa; la Asociación Europea de Proveedores de Servicios para Personas con Discapacidad; la Unión Europea de Ciegos; la Red Europea de Vida Independiente; Inclusion Europe y la Federación Internacional de Hidrocefalia y Espina Bífida.



1.3.3. Formación

Se ha reconocido ampliamente que, si bien las directivas europeas han recorrido un largo camino para ofrecer una garantía jurídica frente a la discriminación, en la práctica no garantizan en sí mismas una mejora radical de la igualdad de derechos. Los seminarios formativos para las ONG constituyen un medio más para lograrlo. De hecho, ya demostraron su utilidad durante el Programa comunitario de acción contra la discriminación, en vigor desde 2001 hasta 2006. Contaron con la participación de representantes de muchas ONG y sirvieron para crear material de formación muy útil, que se distribuyó de forma gratuita.

En la misma línea, se organizó una nueva serie de sesiones en el programa Progress.

Entre el otoño de 2007 y la primavera de 2008, la Comisión Europea financió varios seminarios formativos nacionales que tuvieron lugar en todos los Estados miembros de la UE, y en Turquía, Noruega e Islandia. Un total de 1 100 participantes procedentes de ONG y prácticamente 300 de sindicatos asistieron a seminarios nacionales en materia de lucha contra la discriminación para recibir formación sobre el fomento de la concienciación y la comprensión de la legislación y las políticas de cada país. El programa Progress también ofrece formación a profesionales jurídicos en el ámbito de la lucha contra la discriminación, de la mano de la Academia de Derecho Europeo (ERA).

1.4. Grupo de alto nivel sobre inclusión social de minorías étnicas

El Grupo de alto nivel sobre inclusión social de minorías étnicas y su plena participación en el mercado laboral se creó de acuerdo con la Decisión 2006/33/CE de la Comisión, de 20 de enero de 2006. Su misión consiste en analizar los obstáculos que impiden la integración de los miembros de minorías étnicas en el mercado laboral y en la sociedad, así como en identificar las mejores prácticas para superar estas dificultades.

El grupo está formado por 10 representantes procedentes de distintos entornos, incluidos los ámbitos empresarial, gubernamental, los medios de comunicación y la sociedad civil. Todos los miembros ofrecen altos niveles de compromiso en la lucha contra la discriminación y de trabajo en materia de igualdad.

En 2007, el grupo analizó un gran número de investigaciones sobre el tema, reunió a representantes de organizaciones tanto de empresarios como de trabajadores e intercambió impresiones con los miembros de la Comisión de Libertades Públicas del Parlamento Europeo.

El grupo identificó los 14 obstáculos a los que se enfrentan las minorías étnicas para optar a un puesto de trabajo: falta de educación y formación; falta de aptitudes lingüísticas; falta de reconocimiento de estudios y calificaciones; falta de acceso a profesiones; falta de acceso a la ciudadanía; falta de políticas

de integración; estereotipos, prejuicios y actitudes negativas; cambios industriales; trabas encontradas en los sistemas de bienestar; discriminación; falta de información; competencia del mercado laboral; y trabajo no declarado.

Además, el grupo destacó otros problemas a través de sus informes de progreso, entre los que se incluía la falta de datos sobre trabajadores itinerantes y la necesidad de incluirlos en los convenios colectivos. También se resaltó la necesidad de proporcionar más asesoramiento a las pequeñas empresas sobre la aplicación de la legislación en materia de discriminación.

1.4.1. *Práctica recomendada*

Acceder, un proyecto español de apoyo al pueblo gitano, se clasificó entre las prácticas recomendadas extraídas por el grupo. Mientras que muchas personas sostienen que desean un trato de «igualdad» y no un trato «especial», la acción positiva, según lo establecido en las Directivas relativas a la igualdad, puede desempeñar una función importante, según recoge Acceder. La acción positiva fue también el tema de una conferencia de la Comisión y de un folleto temático en 2007 (página 26).

Un ejemplo de práctica recomendada de un Estado miembro que citó el grupo fueron las disposiciones legales aplicadas en Irlanda y que superaban los estándares mínimos establecidos por las Directivas relativas a la igualdad de la UE. En 2007, Irlanda ya había establecido una legislación contra la discriminación, que cubría bienes y servicios, por encima de los requisitos establecidos por la UE. La legislación irlandesa también había identificado y estipulado nueve ámbitos distintos de discriminación.

1.5. El pueblo romaní

El término «romaní» se emplea comúnmente como término que abarca varios grupos, incluidos los gitanos, sinti e itinerantes. El pueblo romaní, del que se calcula que cuenta entre 10 y 12 millones de personas, constituye de manera colectiva la minoría étnica más grande de Europa. Si bien respeta la distinción cultural entre los diferentes grupos, la Comisión Europea actúa para contrarrestar los retos comunes a los que se enfrentan, entre ellos la discriminación general y la exclusión social. Esta es una situación que también reconoce la población europea, en tanto que un 77 % de esta considera que el pueblo romaní se encuentra en desventaja dentro de la sociedad. (Eurobarómetro, página 27)

1.5.1. *Informe sobre los instrumentos de inclusión*

En la cumbre de diciembre de 2007, los líderes de la UE exigieron un nuevo análisis de las políticas y los instrumentos disponibles en la UE para mejorar la inclusión del pueblo romaní. Un informe de seguimiento de la Comisión Europea, publicado el

2 de julio de 2008, reconocía que millones de ciudadanos europeos de origen romaní estaban sujetos a situaciones de discriminación persistentes y a una exclusión social desmesurada. El informe instaba a utilizar mejor las herramientas existentes para combatir estos problemas. En particular, destacaba la necesidad de reforzar la cooperación entre los organismos de la UE, los Estados miembros y la sociedad civil.

El informe concluía que existían más medidas para aprovechar la potente estructura actual de herramientas de coordinación legislativa, financiera y política. En especial, se subrayó el potencial para promover la inclusión por medio de los Fondos Estructurales de la UE, incluido el Fondo Social Europeo (FSE) y los instrumentos de preadhesión. Por ejemplo, en el período 2000-2006, se destinaron 275 millones de euros del FSE a proyectos dirigidos específicamente al pueblo romaní.

1.5.2. *Primera Cumbre Europea sobre los Gitanos*

La primera Cumbre Europea sobre los Gitanos se celebró en Bruselas el 16 de septiembre de 2008. Fue la primera ocasión de este tipo en la que se reunieron los 400 representantes de los gobiernos nacionales, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones de la UE de toda Europa con el fin de debatir la situación de las comunidades romaníes en la UE y de buscar nuevas vías para mejorarla.



El alto nivel de participación de las instituciones de la UE, las organizaciones globales y los grupos romaníes demostró el compromiso de todas las partes. Representaron a la Comisión cuatro de sus Comisarios, entre ellos, el Presidente Barroso y Vladimír Špidla. Otros participantes notables fueron George Soros, Presidente del Open Society Institute, Shigeo Katsu, Vicepresidente del Banco Mundial, además de Livia Járóka y Viktória Mohácsi, eurodiputadas húngaras de origen romaní.

Se acordó que los problemas eran complejos, pero que las prioridades básicas estaban claras: educación, empleo, salud y vivienda. El informe de julio de la Comisión incorporaba las medidas jurídicas tomadas y señalaba los Fondos Estructurales como un valioso recurso para la acción. Se llegó a la conclusión de que los proyectos serían más efectivos si recibían el apoyo de la sociedad civil en cuanto al diseño y a la implementación. Estas medidas, junto con una colaboración más estrecha, especialmente con los Estados miembros, podían permitir hacer frente a la situación persistente e inaceptable de discriminación y marginación en la que se encuentra el pueblo romaní en Europa.

1.5.3. Diciembre de 2008, conclusiones del Consejo sobre la inclusión del pueblo romaní

Aunque la Comisión tomó las riendas en este proceso, fue necesaria la acción de las autoridades nacionales, regionales y locales para generar un progreso real sobre el terreno. El Consejo Europeo de diciembre de 2008 aprobó las conclusiones exhaustivas de la reunión del Consejo de Asuntos Generales que confirmaba el compromiso de los Estados miembros de utilizar las herramientas disponibles como, por ejemplo, los Fondos Estructurales, para apoyar la inclusión del pueblo romaní, y decidió organizar una segunda Cumbre sobre los Gitanos bajo la presidencia española el Día Internacional del Pueblo Gitano el 8 de abril de 2010.



Parte II. Ejercicio de la ley

Las Directivas relativas a la igualdad de 2000 fueron un objetivo jurídico para la lucha contra la discriminación en Europa³. Los Estados miembros presentaban distintos niveles de legislación en materia de igualdad, pero las Directivas relativas a la igualdad establecieron un nuevo parámetro mínimo que todos los miembros de la UE debían cumplir. De este modo, se incrementó el nivel de protección y se redujeron las incoherencias detectadas en las leyes y en sus métodos de aplicación en toda la UE.

La Comisión Europea toma en cuenta las diferencias legítimas entre las tradiciones jurídicas e institucionales de los Estados miembros, y respeta totalmente su derecho a elegir sus propios métodos de implementación de la legislación. A pesar de esta flexibilidad en la letra de la ley, cada Directiva debe «incorporarse» íntegramente con rigor y corrección.

2.1. Procedimientos de infracción

La Directiva relativa a la igualdad racial y la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo debían estar implementadas en la legislación nacional el 2 de diciembre de 2003 en los 15 países que ya formaban parte de la UE en el año 2000, y en la fecha de adhesión en los 12 países que se unieron posteriormente en mayo de 2004 y en enero de 2007. En materia de discriminación por motivos de edad y discapacidad, se amplió la fecha límite hasta diciembre de 2006. El 1 de enero de 2007, los 27 Estados miembros debían tener ambas Directivas relativas a la igualdad plenamente «incorporadas».

Debido a la existencia de vacíos legales y a las preocupaciones por una adaptación incorrecta, la Comisión inició procedimientos de infracción contra varios Estados miembros entre julio de 2006 y diciembre de 2008.

¿Cómo funcionan los procedimientos de infracción?

En primer lugar, la Comisión Europea envía un «requerimiento» en el que se explica por qué considera que el Estado miembro ha implementado de manera incorrecta la Directiva en su legislación. Si el Estado miembro no responde o si la respuesta no es satisfactoria, la Comisión puede continuar con el siguiente paso del procedimiento de infracción, que consiste en enviar un «dictamen motivado», donde se establecen con mayor detalle los argumentos jurídicos. De nuevo, el Estado miembro dispone de dos meses para emitir una respuesta. Si la Comisión sigue considerando que el Estado miembro ha incorporado incorrectamente la Directiva, puede remitir el caso al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con sede en Luxemburgo. El Tribunal puede declarar que un Estado miembro no ha cumplido con las obligaciones jurídicas de la UE por no haber incorporado una directiva en su legislación de manera íntegra y correcta.

³ También la Directiva 2004/113/CE trata las cuestiones sobre la igualdad de género fuera del ámbito laboral, y prohíbe la discriminación por motivos de género, incluidos el acoso y el acoso sexual. La Directiva 2006/54/CE agrupa varias directivas relativas a la igualdad de género que prohíben la discriminación por motivos de género en el acceso al mercado laboral, e incluyen la promoción y la formación vocacional, así como las condiciones laborales, incluidos los regímenes de la seguridad social en cuanto a remuneración y ocupación.



2.1.1. Directiva relativa a la igualdad racial

A pesar de los esfuerzos de todos los países de la UE por implementar la Directiva relativa a la igualdad racial (2000/43/CE), no todas las legislaciones nacionales cumplen íntegramente con sus requisitos. El 27 de junio de 2007, la Comisión Europea envió un «dictamen motivado», la segunda fase de un procedimiento de infracción, a 14 Estados miembros.

Se identificaron problemas en tres áreas principales:

- Legislación nacional limitada al lugar de trabajo.
- Definiciones de discriminación que diferían de las indicadas en la Directiva, especialmente en términos de discriminación indirecta, acoso e instrucción de discriminación.
- Incoherencias en las disposiciones redactadas para ayudar a las víctimas como, por ejemplo, las de protección contra la victimización, la aportación de pruebas y los derechos de las asociaciones a emprender acciones judiciales para ayudar a las víctimas.

Red de expertos legales en el terreno de la lucha contra la discriminación

Durante la vigencia del Programa comunitario de acción para combatir la discriminación, la Comisión formó una red de expertos legales para mantener al día las nuevas decisiones e interpretaciones de la ley y para compartir los conocimientos y la experiencia. Además de las frecuentes publicaciones que produce esta red (página 31), el 25 de noviembre de 2008, la Comisión organizó un seminario jurídico en Bruselas, en el que reunió a expertos legales en materia de lucha por la igualdad de género y contra la discriminación. En los talleres se abordaron los aspectos legales de las obligaciones positivas, la discriminación indirecta y la discriminación múltiple⁴.

2.1.2. Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo

Se enviaron «requerimientos» en relación con la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo (2000/78/CE) en diciembre de 2006 a 17 Estados miembros. Mientras tanto, el procedimiento abierto contra otros dos Estados miembros se cerró en diciembre de 2007, tras la adopción de la nueva legislación en respuesta a las preocupaciones de la Comisión Europea.

El 31 de enero de 2008, la Comisión envió un «dictamen motivado» a 10 Estados miembros y un «requerimiento» a otro Estado miembro, en solicitud de la plena implementación de la normativa de la UE que prohíbe la discriminación en el trabajo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad y orientación sexual.

Entre las principales áreas problemáticas se incluían:

- Limitación de la legislación nacional en relación con las personas y las áreas que abarca, o superación de las excepciones autorizadas en virtud de la Directiva.
- Definiciones de discriminación que diferían de las indicadas en la Directiva, especialmente en términos de discriminación indirecta, acoso e instrucción de discriminación.
- Faltas en la correcta implementación de sus obligaciones por parte de los empresarios para ofrecer las adaptaciones que se estimen razonables para los trabajadores con discapacidades.
- Incoherencias en las disposiciones destinadas a ayudar a las víctimas como, por ejemplo, la aportación de pruebas, los derechos de las asociaciones a ayudar a las personas y protección contra la victimización.

⁴ Para obtener más información: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=681&langId=en&eventId=132&furtherEvents=yes>

2.2. Expediente seleccionado del Tribunal de Justicia europeo

2.2.1. Jubilación obligatoria (discriminación por motivo de edad, Reino Unido)

Asunto C-388/07, a instancia del National Council for Ageing (Consejo Nacional sobre Envejecimiento) contra el Ministro de Comercio, Empresa y Reforma de la Reglamentación, en relación con la jurisdicción del Reino Unido, que permite a los empresarios despedir a los empleados mayores de 65 años por motivos de jubilación. Remitido por un tribunal del Reino Unido al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) el 9 de agosto de 2007.

En sus conclusiones, hechas públicas el 23 de septiembre de 2008, el abogado general Mazák señaló que el artículo 6, apartado 1, de la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo (2000/78/CE) no exige a los Estados miembros que definan los tipos de diferencias de trato que según esta se podrían justificar. Destacó que las posibilidades de justificar las diferencias de trato basadas en la edad según esta Directiva son más amplias que las basadas en otros motivos mencionados en el artículo 1.

En su sentencia del 5 de marzo de 2009, el TJCE sostuvo que el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE no descarta una medida nacional que no contenga una lista precisa de los objetivos que justifican la derogación del principio que prohíbe la discrimi-



nación por motivos de edad. No obstante, el artículo 6, apartado 1, ofrece la opción de derogación solamente en los casos en que los objetivos de política social legítimos lo justifiquen (por ejemplo, políticas de empleo). Corresponde al tribunal nacional comprobar la legitimidad y si los medios elegidos son adecuados y necesarios. Los Estados miembros deben establecer la legitimidad del objetivo en un alto estándar de prueba.

2.2.2. Política de contratación (discriminación por raza u origen étnico, Bélgica)

Asunto C-54/07, entre el Centro para la Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo de Bélgica y la empresa NV Firma Feryn, juzgado por la Sala Segunda del TJCE el 10 de julio de 2008.

Este asunto estaba relacionado con una interpretación del concepto de «discriminación directa» bajo la Directiva relativa a la igualdad racial (2000/43/CE) en un caso en el que un empresario había declarado públicamente que rechazaría las solicitudes de empleo de personas de un origen étnico determinado. El TJCE dictaminó que la declaración constituía un caso de «discriminación directa en relación con la contratación según el significado del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2000/43/CE» y que tales declaraciones podían disuadir a determinados candidatos de presentar una solicitud y obstaculizar su acceso al mercado laboral.



El TJCE reveló que las declaraciones públicas de este tipo «son suficientes para presuponer la existencia de una política de contrataciones que discrimina directamente según el significado del artículo 8, apartado 1, letra a), de la Directiva 2000/43/CE». Añadió que es responsabilidad «de dicho empresario demostrar que no cometió ninguna infracción del principio de trato de igualdad».

2.2.3. Derecho a pensión (discriminación por orientación sexual, Alemania)

Asunto C-267/06, interpuesto por el Sr. Tadao Maruko contra el Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen (caja de pensiones de los teatros alemanes), juzgado por la Gran Sala el 1 de abril de 2008.

Los planes de pensión de empresa obligatorios para los empleados de teatros alemanes estaban limitados a personas casadas, por lo cual se había denegado a Tadao Maruko la pensión de viudedad de su pareja del mismo sexo.

El TJCE decidió que estos tipos de planes de pensión de empresa debían clasificarse como pagaderos según el significado del artículo 141 CE, ya que se derivaban de un convenio colectivo diseñado para complementar las prestaciones de la seguridad social a pagar según la legislación nacional.

El TJCE sentenció que en estas circunstancias un trato diferente de la convivencia constituye en principio un tipo de discriminación en el contexto del artículo 2 de la Directiva 2000/78/CE. La denegación de conceder al superviviente la pensión de su compañero/a constituye, por tanto, discriminación directa por motivos de orientación sexual, ya que solamente la gente de distinto sexo puede casarse mientras que las personas del mismo sexo únicamente pueden integrar una unión libre. No obstante, esto es condicional en el caso de compañeros/as y miembros de uniones libres supervivientes en una situación comparable en lo que atañe a la pensión bajo la legislación del país. El TJCE declaró que esta cuestión debe determinarla el tribunal nacional.

2.2.4. Discriminación por asociación (discriminación por motivo de discapacidad, Reino Unido)

Asunto C-303/06, impugnado por Sharon Coleman y Attridge Law/Steve Law, juzgado por la Gran Sala el 17 de julio de 2008. Una antigua empleada de Attridge Law, Sharon Coleman interpuso una demanda por haber recibido un trato desfavorable como madre y principal cuidadora de su hijo discapacitado. El TJCE tuvo que realizar una interpretación de prohibición de discriminación directa y de acoso laboral y de ocupación por motivos de discapacidad de acuerdo con el artículo 2, apartado 2, letra a), y el artículo 2, apartado 3, de la Directiva 2000/78/CE, en especial con el significado de discriminación por asociación.

El TJCE declaró que «una interpretación de la Directiva que limitase su aplicación únicamente a las personas discapacitadas privaría a dicha Directiva de un elemento importante para su eficacia en la reducción de la protección que tiene por objeto garantizar». Concluyó que un trato menos favorable del empleado a causa de su situación como principal cuidadora de un hijo discapacitado era contrario a la prohibición de discriminación directa establecida por el artículo 2, apartado 2, letra a). Bajo el mismo razonamiento, el TJCE concluyó que el mismo principio debía aplicarse en relación con el acoso.

2.3. Propuesta de una nueva directiva contra la discriminación

De acuerdo con el artículo 13 del Tratado CE, la Unión Europea puede actuar para combatir la discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. No obstante, la protección jurídica en toda la UE todavía no es suficiente para luchar contra la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual más allá del mercado laboral.

En el marco del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007, la Comisión Europea anunció su intención de proponer medidas a mediados de 2008 para ampliar el marco legal existente, que actualmente prohíbe la discriminación por los motivos mencionados en el lugar de trabajo, la ocupación y la formación vocacional, pero no en otras parcelas de la vida. Este anuncio tomó la forma de una propuesta de directiva adoptada el 2 de julio de 2008⁵.

El proyecto de directiva tiene por objeto implementar el principio de trato de igualdad independientemente de la religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual, fuera del mercado laboral. Establece un nivel mínimo equiparable de protección dentro de la Unión Europea para las personas que han sido víctimas de discriminación.

El proyecto de directiva prohíbe la discriminación en la protección social, incluidas la seguridad social y la asistencia sanitaria, las prestaciones sociales, la vivienda, la educación, así como el acceso y abastecimiento de bienes y servicios disponibles públicamente. El artículo 3 estipula que la Directiva no afecta a la legislación nacional en relación con la naturaleza secular del Estado y de sus instituciones, ni al estado de las organizaciones religiosas.

El proyecto de directiva prohíbe la discriminación directa e indirecta, así como el acoso, y obliga a los proveedores de bienes y servicios a ofrecer las adaptaciones que se estimen razonables, de acuerdo con la recientemente adoptada Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. Del mismo modo que en las otras dos Directivas contra la discriminación, los Estados miembros pueden optar por ofre-



cer un nivel de protección superior al indicado en el proyecto de directiva. En algunos casos, el proyecto de directiva permite diferencias en el trato, pero solamente en el caso de que tales diferencias puedan justificarse con un objetivo legítimo y de que los medios para conseguir dicho objetivo sean adecuados y necesarios. Incluye las mismas disposiciones sobre la acción positiva, defensa de los derechos, aportación de pruebas, victimización y sanciones que las otras dos Directivas relativas a la igualdad y el artículo 13. También estipula el nombramiento de órganos dedicados a luchar por la igualdad que promuevan el principio de trato de igualdad, según lo dispuesto en la Directiva en relación con la igualdad racial.

En el momento en que se anunció el proyecto de directiva, el Comisario Europeo Vladimír Špidla comentó lo siguiente: «Actualmente existe desigualdad en la legislación comunitaria, ya que las personas solamente reciben protección contra la discriminación fuera del lugar de trabajo por motivos de sexo y de

⁵ COM(2008) 426.

raza u origen étnico. Debemos garantizar un trato de igualdad independientemente del motivo de la discriminación.»

2.4. Disposición legal para los organismos que se dedican a luchar por la igualdad

El artículo 13 de la Directiva relativa a la igualdad racial estipula el nombramiento de organismos responsables de promover un trato de igualdad independientemente de la raza o el origen étnico. Un gran número de Estados miembros supera esta disposición, primero en términos de los motivos de discriminación contemplados, y en segundo lugar en términos de los poderes de los que disponen para combatir la discriminación.

El requisito mínimo para los Estados miembros consiste en disponer de uno o más organismos que promuevan la igualdad independientemente de la raza o el origen étnico, proporcionen ayuda independiente a las víctimas de discriminación para interponer las debidas reclamaciones, realicen encuestas independientes en relación con la discriminación, y publiquen informes y recomendaciones independientes sobre cualquier tema relacionado con la discriminación.

Muchos Estados miembros han ampliado los mandatos de sus organismos dedicados a promover la igualdad, a menudo por encima de los requisitos mínimos estipulados en las Directivas.

2.4.1. *Equinet: red europea de organismos por la igualdad*

Varios organismos nacionales dedicados a promover la igualdad cooperaron en proyectos siguiendo la implementación de las Directivas relativas a la igualdad. Cabe destacar la iniciativa diseñada para promover su cooperación bajo el Programa de acción comunitario por un período de dos años. La cooperación de los organismos que se dedican a promover la igualdad ha aumentado en la red formal «Equinet»⁶, con una secretaría permanente establecida en Bruselas desde finales de 2007. La red recibe el apoyo de la Comisión Europea a través del programa Progress.

En abril de 2009, integraban la red Equinet 31 organizaciones de 28 países europeos. La República Checa y Polonia cuentan con observadores gubernamentales, ya que no disponen de organismos de promoción de la igualdad. Noruega y Croacia son miembros de la red que no pertenecen a la UE. Equinet pretende ayudar a los organismos de promoción de la igualdad a cumplir sus mandatos mediante la creación de una red sostenible y una base de recursos para el intercambio de conocimientos jurídicos, estrategias de cumplimiento, formación y prácticas recomendadas, además de una plataforma para el diálogo con las instituciones europeas.

⁶ Para obtener más información: www.equineteurope.org



Parte III. Comunicaciones sobre la igualdad

3.1. Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007 fue una iniciativa ambiciosa y sin precedentes que tenía por objetivo comunicar problemas relativos a la igualdad y cooperar en acciones para solucionarlos. El Año contra el Racismo 1997 y el Año de las Personas con Discapacidad 2003 ya habían demostrado el compromiso a escala europea de situar las cuestiones relativas a la igualdad al principio del programa. En el año 2007 la ambición aumentó todavía más, ya que se abordaron todos los motivos de discriminación que contemplaba la legislación europea en una zona geográfica realmente paneuropea: participaron todos los Estados miembros de la UE y tres países del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega).



Clausura del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, Lisboa, noviembre de 2007.



Polonia recibe el premio honorario al mejor trabajo audiovisual.

Además de estar dedicado a un tema muy amplio y de tener un vasto alcance geográfico, el Año pretendía llegar a todas las partes interesadas en relación con la igualdad. Se consideró decisivo reforzar los vínculos entre los actores que ya participaban y captar a nuevas organizaciones, empresas y personas.

A pesar de que el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos contaba con un presupuesto relativamente modesto de 15 millones de euros, se propuso llegar al máximo público

europeo posible. Dado que solo un tercio de los ciudadanos europeos eran totalmente conscientes de su derecho legal a la no discriminación, esta cuestión se convirtió en una clara prioridad. Tanto si el objetivo era una empresa como el público general, una de las principales características del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos fue el objetivo de sensibilizar a los ciudadanos sobre los derechos y a fomentar el respeto por la diversidad.

Con más de 430 acciones nacionales que incluían más de 1 600 actividades para divulgar el mensaje del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y más de 1 700 actividades adicionales que proporcionaban «apoyo moral»⁷ a la acción, el Año puede considerarse todo un éxito. Como resultado, un número considerablemente superior de ciudadanos europeos conocen su derecho a la no discriminación. Se estima que los artículos publicados en periódicos y revistas sobre las actividades del Año llegaron a 370 millones de ciudadanos y que casi 900 000 personas visitaron el sitio web oficial del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Más de 450 informes, publicaciones y noticias sobre eventos nacionales se publicaron en 22 idiomas de la UE en las páginas de información nacional del sitio web, lo que permitió que todos los ciudadanos europeos pudieran acceder a la información específica de cada país.

3.1.1. Principales eventos del Año

La primera Cumbre Europea de la Igualdad se celebró en Berlín los días 30 y 31 de enero de 2007, y supuso la plataforma de lanzamiento del Año. La cumbre reunió a más de 400 participantes, entre ellos, responsables gubernamentales de primer nivel para el desarrollo de políticas, representantes de la sociedad civil, y organizaciones de empresarios y trabajadores. Fue el punto de partida de las conversaciones que permitieron intensificar la cooperación entre los actores en la lucha por la igualdad. Además de proponer las ambiciones propias del Año, todos los participantes destacaron la necesidad de utilizar su repercusión para dejar una herencia que perdurara más allá de los 12 meses. La gira en camión por la diversidad, una iniciativa presente en la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación» (página 25) de años anteriores, llevó el Año Europeo a 32 ciudades de 19 países, incluidos los Estados miembros más recientes (Bulgaria y Rumanía). La gira en camión fue una manera interactiva de divulgar los mensajes del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos a las personas por medio de campañas itinerantes. Asimismo, ofreció a las autoridades públicas, la sociedad civil, las empresas y los sindicatos una excelente oportunidad para reforzar los vínculos a través de la cooperación.

Los medios de comunicación, sin duda uno de los factores más importantes para llegar al público, recibieron el «Premio Europeo de Periodismo» del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Tras la selección de los artículos ganadores de cada país, se nombró a un ganador general europeo: Maria do Céu Neves, del periódico *Diário de Notícias*, por su exposición del

⁷ Acciones con autorización para utilizar el logotipo del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, pero que no han recibido financiación de la UE.

tratamiento de los trabajadores migrantes de Portugal y Polonia en los Países Bajos. Se otorgó un premio especial a la periodista austriaca Maria Sterkl por su reportaje sobre las medidas de apoyo a las mujeres inmigrantes de la tercera edad en Viena.

Otro canal de comunicación, MTV, divulgó mensajes sobre la igualdad entre los jóvenes. Su «competencia creativa» se centró en celebrar la diversidad. Los escolares de Irlanda recogieron el premio por el diseño de su cartel.

En el nivel más básico, las ONG y los interlocutores sociales se unieron en el transcurso del Año para intensificar la cooperación y las conexiones. El papel de estos actores fue crucial para convertir el Año en una realidad. Representaron la opinión pública sobre la igualdad y dieron voz a las víctimas de discriminación.

3.1.2. Conclusiones y herencia del Año

Bajo el lema «Celebrando el 2007!», unos 700 intervinientes de los 30 países participantes en el Año Europeo se reunieron en Lisboa los días 19 y 20 de noviembre para clausurar el Año con una conferencia oficial. Incluyó el foro para extraer las conclusiones del Año y para establecer las bases a fin de garantizar la continuidad de los esfuerzos realizados para fomentar la igualdad.

Además de reconocer los logros de los principales eventos del Año, se rindió homenaje a la multitud de eventos organizados por grupos como, por ejemplo, asociaciones en favor de la igualdad, pequeñas empresas y escuelas. Estos grupos captaron la esencia del Año a escala local.

El Año generó unos buenos resultados en sus principales objetivos por la repercusión a todos los niveles. El Año dio un impulso que permitió avanzar enormemente, más allá de la propia propuesta de la Comisión para una nueva directiva contra la discriminación en 2008.



Dado que las estrategias nacionales del Año se diseñaron por medio de una estrecha colaboración con la sociedad civil, se mantuvo un diálogo sostenido con las autoridades locales y los responsables del desarrollo de políticas, que sembró las semillas de una administración mejorada de las cuestiones relativas a la igualdad para el futuro. En algunos países, esta fue la primera vez que los representantes de la sociedad civil y los responsables del desarrollo de políticas se reunían para debatir cuestiones como la discriminación basada en la orientación sexual.

Entre el público general, el Año dejó también su huella. De acuerdo con la encuesta Eurobarómetro de 2008, hasta un 37% de los europeos sabía que el año 2007 era el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos: un resultado impresionante.



Gira en camión 2008, parada en Jurmala (Letonia).

3.2. Sensibilización

Resulta complicado estimar el valor de la sensibilización. Las encuestas demuestran que los europeos son conscientes de que la discriminación es un problema, pero relativamente pocos conocen sus derechos legales. La sensibilización sirve también de apoyo a la acción. Las campañas permiten dotar a autoridades, organizaciones y ciudadanos de las herramientas y los conocimientos necesarios para ayudar a defender a personas que sufren discriminación.

3.2.1. Campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación»

Desde 2003, la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación»⁸ de la Comisión Europea ha organizado actividades para sensibilizar a los ciudadanos sobre los problemas relacionados con la igualdad. La campaña se caracteriza por la cooperación entre una gran variedad de grupos de interés, que incluyen las autoridades públicas de los Estados miembros, la sociedad civil, y las organizaciones de empresarios y trabajadores.

En 2007, el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos reanudó varias actividades establecidas durante la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación». La gira en camión y el Premio Europeo de Periodismo se encontraban entre las iniciativas en el cartel del Año, y se recuperaron en 2008.

La gira en camión 2008 volvió a los Estados miembros de la Unión Europea de Europa Central y Oriental. La gira ofreció su propio toque y distinción de sensibilización y entretenimiento a lo largo de sus 20 paradas en 10 países.

El Premio Europeo de Periodismo, en su quinta edición en 2008, estuvo de nuevo abierto a todos los Estados miembros de la UE. El premio especial de 2008 se asignó a los artículos sobre cuestiones relacionadas con el pueblo romaní, en vista de los problemas de discriminación particulares a los que se enfrenta este grupo y los esfuerzos realizados en 2008 para solucionarlos.

⁸ Véase <http://www.stop-discrimination.info/>

Como en años anteriores, la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación» fue muy visual. Los jóvenes europeos tenían la oportunidad de implicarse con su participación en un concurso fotográfico organizado en colaboración con MTV. Las fotografías que recibieron la mejor puntuación se seleccionaron para la confección de un calendario.



3.2.2. *Proyectos de sensibilización a escala nacional*

Existen claras ventajas para realizar actividades de sensibilización. Conforme las Directivas relativas a la igualdad de 2000, los Estados miembros de la UE tienen la obligación legal de llevarlas a cabo. Inicialmente, la Comisión Europea apoyó una serie de proyectos de este tipo en 2004 a través del Programa comunitario de acción contra la discriminación. Desde entonces, el apoyo de la Comisión ha constituido un dispositivo regular, y el número de proyectos que ha secundado ha aumentado.

La Comisión solicita anualmente a los gobiernos nacionales que envíen propuestas de proyectos. A continuación, la Comisión analiza y evalúa cada una de las propuestas para garantizar que la actividad presenta un valor añadido claro, que es coherente y que respalda la implementación de las políticas y la legislación en materia de igualdad de la UE.

La Comisión respaldó dos series de proyectos de sensibilización nacionales que organizaron actividades para el período 2007-



2008. El primer grupo, seleccionado en otoño de 2006, consistía en 23 proyectos de 22 países europeos diferentes. Estos coincidían con el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades y recibieron el apoyo del evento. La Comisión destinó un presupuesto total de 4,5 millones de euros y sufragó hasta el 80 % de los costes del proyecto. Una serie adicional de 35 proyectos de 23 países se aprobó en septiembre de 2007 y se ejecutó a lo largo del año 2008.

3.2.3. *Principales eventos seleccionados*

Las campañas de sensibilización de Alemania y Austria fueron algunas de las que llegaron especialmente al público más joven. La campaña alemana llevó a mediadores de los grupos romaní y sinti a las escuelas. Los jóvenes tuvieron la oportunidad de crear su propio material audiovisual para presentarlo posteriormente. El taller de Austria atrajo a un grupo de jóvenes diverso que grabaron anuncios de radio para su posterior emisión en emisoras nacionales para jóvenes.

La campaña de Finlandia se centró en el sector público, entre otros, con actividades y publicaciones dirigidas a las fuerzas policiales, al sector sanitario, a los servicios sociales y al ejército.

Letonia fue uno de los países que se centraron en los medios de comunicación. El proyecto «Latvia Equal in Diversity II (LED)» (Letonia – Igualdad en la diversidad) fue una campaña extensa y exhaustiva que abarcó todos los ámbitos prohibidos de la discriminación, y que llegó a un público amplio. Se impartieron cursos sobre los problemas relacionados con la igualdad tanto para estudiantes como para profesionales del periodismo y los medios de comunicación, entre otros.

Dinamarca e Irlanda aportaron un mensaje sobre la diversidad en el lugar de trabajo. El Instituto Danés de Derechos Humanos impartió una serie de seminarios para representantes de organizaciones de empresarios y trabajadores, pequeñas y medianas empresas y organizaciones no gubernamentales. Irlanda e Irlanda del Norte, con el apoyo de las organizaciones de empresarios, unieron sus fuerzas para organizar la «Semana contra el racismo en el trabajo», que se ha convertido en un evento anual fijo. El proyecto desarrolló y publicó recursos para empresarios, que incluían directrices sobre la elaboración de una política de empleo igualitaria o la presentación de medidas de acción positivas.

3.2.4. *Conferencia de Belfast sobre la comunicación*

La conferencia temática europea anual sobre la lucha contra la discriminación se celebró en Belfast los días 5 y 6 de junio de 2008. La conferencia, organizada por la Comisión Europea, se centró en el tema de la comunicación y la sensibilización en el ámbito de la igualdad y la lucha contra la discriminación.

El evento reunió a representantes de los proyectos nacionales iniciados sobre la sensibilización y otros proyectos de éxito

llevados a cabo en el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007, además de otros grupos de interés relevantes. Permitió a los promotores del proyecto reunirse y compartir con un público mayor su experiencia y sus ideas, además de recibir información sobre los continuos desarrollos de las políticas sobre igualdad de la UE.

La conferencia fue una oportunidad para debatir cómo mejorar la promoción de los mensajes sobre la igualdad y la diversidad a distintos grupos de interés, por medios diferentes. También ofreció sesiones de formación sobre varios temas relacionados con la comunicación.

Se presentó la publicación «Communicating equality and non-discrimination in the European Union», relacionada con el evento.

3.2.5. Igualdad de oportunidades para todos: ¿qué papel desempeña la acción positiva?

La conferencia «Equal opportunities for all: What role for positive action?», organizada por la Comisión Europea en colaboración con el Ministerio de Derechos e Igualdad de Oportunidades de Italia, se celebró los días 23 y 24 de abril de 2007, en Roma. La Comisión Europea organizó el evento en cooperación con dicho Ministerio para facilitar el intercambio de experiencias sobre la acción positiva en el contexto de las Directivas relativas a la igualdad de la UE. Si bien las Directivas permiten la acción positiva, más que exigirla, muchos de los 120 participantes consideraron que las medidas eran necesarias en vista de las desigualdades de la sociedad. Una de las principales preocupaciones fue la falta de datos e indicadores estadísticos en el ámbito de la lucha contra la discriminación.

3.3. Comprensión de la discriminación: encuestas Eurobarómetro

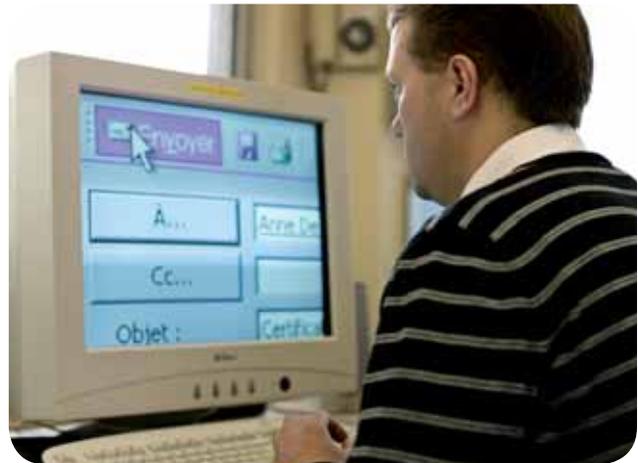
Una prueba de tornasol, en términos de puntos de vista subjetivos y experiencias individuales relacionadas con la discriminación sobre el terreno, radica en las actitudes y opiniones de los ciudadanos europeos. Dos encuestas Eurobarómetro sobre actitudes frente a la discriminación se publicaron en el período 2007-08. La primera, publicada en enero de 2007, se encargó para coincidir con el inicio del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (página 24), mientras que el segundo Eurobarómetro flash de febrero de 2008 se llevó a cabo para respaldar la adopción del proyecto de directiva.

En la primera encuesta Eurobarómetro, una gran proporción de ciudadanos europeos indicó que ven la discriminación como algo corriente. En particular, más de la mitad de los ciudadanos encuestados consideran que la discriminación en términos de origen étnico, discapacidad y orientación sexual está muy extendida. El 79 % de los participantes señaló que ser discapacitado supone una desventaja en la sociedad, el 79 %

opinó que esta desventaja se da también en el caso del pueblo romaní y un 69 % indicó que superar la barrera de los 50 también es una desventaja.

Los ciudadanos europeos se dividieron cuando se les preguntó si se llevaban a cabo acciones suficientes para combatir la discriminación. De media, un 51 % de los participantes opinaron que los esfuerzos realizados en su país no eran suficientes para luchar contra la discriminación, mientras que un 45 % optó por la visión opuesta.

Por término medio, se registró un nivel bastante bajo de conocimiento de la existencia de leyes contra la discriminación en la Unión Europea. La discapacidad fue el único motivo de discriminación que más de la mitad de los ciudadanos europeos sabía que estaba prohibido por la ley en la contratación de nuevos empleados (51 %). Los ciudadanos tenían un menor conocimiento de la legislación que prohíbe la discriminación por motivos de orientación sexual (30 %) y de edad (31 %). Por término medio, un tercio de los ciudadanos de la Unión Europea declararon conocer sus derechos en el caso de ser víctimas de discriminación o acoso (32 %).



La encuesta de seguimiento Eurobarómetro publicada en julio de 2008 registró resultados similares. La discriminación por motivos de raza u origen étnico se seguían considerando las formas más comunes de discriminación. Sin embargo, la discriminación suele considerarse una tendencia a la baja, que se da con menor frecuencia que hace cinco años. En particular, se consideró menos probable que la discapacidad pueda obstaculizar una solicitud de empleo con respecto a lo que sugerían encuestas anteriores. No obstante, la falta de conocimiento sobre los derechos legales persistía. La mayoría de los ciudadanos europeos estaban a favor de emprender acciones: entre un 65 % y un 83 % defendían las medidas contra la discriminación en el lugar de trabajo, en función del motivo.

3.4. El caso empresarial de la diversidad

Tanto las grandes compañías como las pequeñas se enfrentan a retos comunes para sus actividades: la globalización, los cambios demográficos y un clima de competencia en aumento. Desde finales de 2008, la rescisión económica global y la crisis del crédito se añadieron a las dificultades a las que ya se enfrentaban los empresarios.

Teniendo en cuenta estos retos, los directivos de las empresas apenas pueden permitirse limitar el grupo de expertos de que disponen por discriminación. Además de la lucha contra la discriminación, las ventajas de las políticas de diversidad de pensamiento positivo son cada vez más reconocidas entre los empresarios y sus empleados.

3.4.1. La Comisión Europea estudia las ventajas principales

Un estudio respaldado por la Comisión, publicado en diciembre de 2008, siguió a un proyecto de investigación previo llevado a cabo en 2005. Reveló que la ventaja que los empresarios citaban con mayor frecuencia en relación con las políticas de diversidad es la mayor capacidad de contratar y fidelizar a los empleados más cualificados. Los efectos sobre la productividad también se valoraban positivamente.

La innovación, impulsora de toda empresa que desee mantenerse a la vanguardia, se mencionó como un incentivo adicional. Las fuerzas de trabajo diversas son propensas a ofrecer ideas y enfoques más diversos, que conducen a avances técnicos o al desarrollo de productos o servicios de éxito. En resumen, una fuerza de trabajo diversa refleja mejor la socie-

dad y la cartera de clientes de una empresa, además de ofrecer un servicio de mejor calidad.

3.4.2. Pequeñas empresas

Las pequeñas y medianas empresas (PYME), que se definen por contar con menos de 250 empleados, contratan al 75 % de todos los empleados en Europa. Si bien no cuentan con el tiempo y los recursos de las grandes empresas y corporaciones, también tienen mucho que ganar con la implementación de sólidas políticas sobre igualdad.

Se ha demostrado que la formalización de políticas sobre diversidad aumenta las oportunidades de atraer y fidelizar empleados de calidad, según afirman directivos que han dado este paso. Las políticas sobre diversidad pueden facilitar el acceso a nuevos mercados y segmentos de clientes. En el caso de las PYME, es especialmente importante que los directivos y propietarios aprovechen el asesoramiento y la información que tienen a su alcance.

3.4.3. Cartas de la diversidad

Las políticas formales sobre diversidad son cada vez más comunes en muchas empresas europeas, especialmente en grandes empresas y corporaciones. No obstante, las cartas de la diversidad siguen siendo un fenómeno relativamente nuevo y localizado. A partir de 2008, las cartas de diversidad se comenzaron a utilizar en Alemania, Francia y la región de Bruselas (Bélgica).

Si bien existen diferencias entre estas cartas (por ejemplo, Bruselas utiliza cartas diferentes para los empresarios de los sectores público y privado), todas comparten los mismos principios. Las cartas proporcionan un reconocimiento formal del compromiso de la empresa con las cuestiones relativas a la igualdad.

No todas las compañías encuestadas sobre las cartas de la diversidad consideraron necesario adherirse a esta política. No obstante, muchas de las empresas que dieron este paso consideran que emite un mensaje positivo de la empresa a la plantilla, además de reportar beneficios para la reputación de la empresa. Por encima de todo, actúa como catalizador para dar nuevos pasos en la integración de la gestión de la diversidad en la gestión global y la estrategia empresarial.

Continúa el viaje de la diversidad. Prácticas de negocios, perspectivas y ventajas (Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits)

Más de 1 500 empresas participaron en la encuesta de este estudio, que recopila el trabajo llevado a cabo en el informe «Business case for diversity» de 2005. Este estudio evaluó con mayor profundidad las motivaciones y los posibles obstáculos para las políticas sobre diversidad y la contratación de empleados más diversos. Los resultados revelaron un sólido vínculo entre el hecho de contar con una fuerza de trabajo diversa y la capacidad de creación e innovación de una empresa. Las entrevistas realizadas con las PYME proporcionaron una valiosa perspectiva, ya que las pequeñas y medianas empresas cuenta con el 75 % de todo el empleo de Europa. El tiempo y los recursos son un problema para las PYME, pero la diversidad y sus ventajas son tan importantes para estas como para las grandes empresas y corporaciones. Por lo tanto, es esencial promover las herramientas y el apoyo disponibles. El estudio también evalúa el papel que puede desempeñar la formación sobre diversidad en las escuelas de estudios empresariales, que forman a los directivos empresariales del futuro, y el éxito de las iniciativas voluntarias adoptadas por las empresas como, por ejemplo, las cartas de la diversidad.





Conclusión y anexos

Conclusión

Los años 2007 y 2008 fueron un período clave en la intensificación de los esfuerzos contra la discriminación y en favor de la diversidad. El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, el nuevo programa Progress, una cooperación más estrecha entre las partes y los esfuerzos intensificados para fomentar la sensibilización fueron elementos decisivos.

No obstante, los actores de la lucha contra la discriminación no ponen demasiadas esperanzas en el trabajo que queda por hacer. Si bien la ampliación de la legislación europea se encuentra en proyecto, siguen existiendo discrepancias en la protección que ofrecen actualmente las leyes de igualdad a escala nacional. Mucha gente todavía no conoce sus derechos, una condición previa indispensable para poder defenderlos.

Un marco político más sólido y un marco legal potencialmente ampliado son más bien herramientas destinadas a conseguir un objetivo, que resultados en sí mismos. La prueba real del trabajo preliminar adicional llevado a cabo en el período 2007-2008 se verá con el tiempo necesario para ayudar a mejorar la igualdad en la práctica y con el alcance de esta ayuda.

Es necesario conseguir una sociedad más igualitaria en un contexto social y económico que cada vez presenta más retos. Las repercusiones de la crisis financiera se notarán durante algún tiempo. En este contexto, es indispensable que los problemas que en ocasiones se identifican por afectar a las «minorías» se reconozcan como intrínsecamente relevantes para cada persona de la UE. Europa debe abarcar todos los conocimientos y la diversidad de sus ciudadanos para poder diseñar un plan de acción a partir de las dificultades sociales y económicas actuales.



Gira en camión 2008.

Anexos

Anexo I. Principales publicaciones 2007-2008

La Comisión Europea produjo varios documentos, estudios y folletos sobre políticas relacionadas con la lucha contra la discriminación en el período 2007-2008. A continuación, se destaca una selección de los principales estudios y otras publicaciones por orden cronológico⁹.

European handbook on equality data

Febrero de 2007

Los datos y su recopilación son cuestiones importantes. Los objetivos de este manual consisten en estimular un debate público informado y en aportar mejoras para la recopilación de datos sobre igualdad, con el fin de facilitar la comprensión de la discriminación y de supervisar los progresos realizados.

Putting Equality into Practice: what role for positive action?

Marzo de 2007

Disponible en 20 idiomas, este folleto temático incluye una presentación de la terminología y los aspectos legales relativos a la igualdad, además de varias perspectivas de acción positiva en el contexto del mundo laboral y fuera de este.

Tackling multiple discrimination: Practices, policies and laws

Septiembre de 2007

Este informe revela los efectos de la discriminación por varios motivos, ofrece un análisis sobre cómo la abordan las distintas partes, destaca las prácticas recomendadas y proporciona recomendaciones.

The fight against discrimination and the promotion of equality: How to measure progress done

Marzo de 2008

Esta publicación establece las bases de un marco para la medición de la igualdad en Europa, evalúa el progreso y propone recomendaciones a escala nacional y europea.

Communicating non-discrimination and equality

Mayo de 2008

Esta publicación, vinculada a la conferencia de Belfast de los días 5 y 6 de junio de 2008, pone de relieve la acción de la UE sobre sensibilización y describe los 35 proyectos nacionales financiados por el programa Progress de la Comisión.

Commission Communication on non-discrimination and equal opportunities: a renewed commitment

Julio de 2008

La comunicación de la Comisión subraya las áreas específicas que requieren acciones adicionales y la ampliación de la protección contra la discriminación.

Commission working paper on EU instruments and policies for Roma inclusion

Julio de 2008

En este informe, generado antes de la celebración de la primera Cumbre Europea sobre los Gitanos en septiembre de 2008, se detallan las herramientas destinadas a mejorar la inclusión del pueblo romaní en la sociedad.

Continuing the Diversity Journey: Business practices, perspectives and benefits

Octubre de 2008

En este estudio, continuación del estudio «Business case for diversity», se examinan las ventajas y desventajas de las políticas sobre diversidad y otras fuerzas de trabajo diversas.

Publicaciones de la red de expertos legales en materia de lucha contra la discriminación

Religion and Belief Discrimination in Employment — the EU law

Enero de 2007

En este informe se incluye una descripción general de las disposiciones legales relativas a la lucha contra la discriminación por motivos de religión y creencias, y se examina el enfoque de implementación adoptado por los Estados miembros.

Catalysts for change? Equality Bodies according to Directive 2000/43/EC

Enero de 2007

Este estudio temático examina la forma, la independencia y la eficacia de los organismos dedicados a promover la igualdad.

Measuring Discrimination — Data Collection and EU Equality Law

Enero de 2007

En este informe, los expertos legales identifican el apoyo que los datos estadísticos y de otros tipos ofrecen a la implementación de la ley de igualdad de trato y examinan la normativa de la UE sobre la recopilación de dichos datos.

⁹ Para obtener una lista completa, visite: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&furtherPubs=yes>

Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC

Junio de 2007

Este estudio se centra en las medidas de acción positiva, según lo dispuesto en las Directivas relativas a la igualdad de 2000 de la UE.

Segregation of Roma Children in Education

Julio de 2008

Informe sobre cómo puede utilizarse la Directiva relativa a la igualdad racial para abordar la marginación estructural de los niños de origen romaní en la educación.

Publicaciones de expertos sobre la inclusión de personas con discapacidades

Men and Women with Disabilities in the EU: Statistical Analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC

Abril de 2007

En este estudio cuantitativo se examina la situación de las personas con problemas de salud a largo plazo o con discapacidades (LSHPD, por sus siglas en inglés), en función de sus posibilidades de participar en el mundo laboral y de acceder a la educación, así como sus ingresos y nivel salarial.

Deinstitutionalisation and community living – outcomes and costs

Noviembre de 2007

El objetivo de este proyecto era recopilar información sobre personas discapacitadas residentes en instituciones residenciales de 28 países europeos, así como identificar estrategias adecuadas para sustituir dichas instituciones por servicios basados en la comunidad.

Study on the specific risks of discrimination against persons in situation of major dependence or with complex needs

Julio de 2008

Este análisis comparativo demuestra que las personas con discapacidades severas o necesidades complejas y sus familias sufren un alto riesgo de discriminación en todos los aspectos de sus vidas.

Providing reasonable accommodation for persons with disabilities in the workplace in the EU

Noviembre de 2008

Los principales objetivos de este estudio consistían en analizar las prácticas para proporcionar las adaptaciones que se estimen razonables a las personas con discapacidades en el puesto de trabajo.

Anexo II. Competencias de los organismos nacionales dedicados a promover la igualdad¹⁰

Alemania	Agencia Federal contra la Discriminación	La Agencia Federal trata todos los tipos de discriminación que cubre la legislación de la UE. No puede intervenir judicialmente, pero puede ofrecer asesoramiento y ayudar a conseguir soluciones extrajudiciales.
Austria	Defensor Austríaco de la Igualdad de Trato	Existen distintos defensores del pueblo para la discriminación por «pertenencia étnica», religión o creencia, edad y orientación sexual en el trabajo y para la discriminación por «pertenencia étnica» fuera de este ámbito.
Bélgica	Centro para la Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo	El Centro puede emprender acciones judiciales. En los últimos años, su mandato se ha extendido a los ámbitos de la migración, el tráfico de seres humanos, la pobreza y la discriminación por motivos distintos del racial.
Bulgaria	Comisión para la Protección contra la Discriminación	La Comisión puede imponer sanciones y emprender acciones judiciales para los casos derivados de su propia supervisión y de las encuestas. La afiliación política, la familia y el estatuto de la propiedad se encuentran entre el resto de motivos de discriminación abordados.
Chipre	Oficina del Comisario de Administración	El Comisario, que trata todos los aspectos de las Directivas relativas a la igualdad, puede llevar a cabo encuestas y generar informes, así como sugerir y emitir recomendaciones, pero no puede interponer denuncias ante los tribunales ni intervenir judicialmente.
Dinamarca	Instituto Danés de Derechos Humanos	El Comité de denuncias del Instituto tiene poder para tratar la discriminación por motivos de raza y origen étnico solamente, aunque el instituto aborda otros tipos de discriminación en sus estudios, encuestas y opiniones.
Eslovaquia	Centro Nacional de Derechos Humanos	El Centro, cuya identidad legal es independiente, trata todos los tipos de discriminación que se incluyen en las Directivas relativas a la igualdad de la UE. Sus funciones son más amplias en cuanto a la defensa de los derechos humanos y los derechos de la infancia.
Eslovenia	Oficina para la Igualdad de Oportunidades; Defensor del Principio de Igualdad	Esta Oficina examina casos de discriminación, emite opiniones y recomendaciones, pero no dispone de competencia legal para presentar casos ante los tribunales ni para intervenir en procesos judiciales.

¹⁰ Situación en abril de 2009, fecha en la que Polonia y la República Checa no contaban con organismos dedicados a promover la igualdad. Para más información, véase www.equineteurope.org.

España	Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico; Consejo Nacional de la Discapacidad	El Consejo se encarga de promover el principio de trato de igualdad y de no discriminación por motivos de raza u origen étnico dentro y fuera del lugar de trabajo.
Estonia	Oficina del Canciller de Justicia	Los poderes de la Oficina se limitan a realizar encuestas y sugerir recomendaciones. Asimismo, existe un organismo independiente para tratar las cuestiones sobre la igualdad de género.
Finlandia	Defensor del Pueblo para las Minorías; Tribunal Nacional de Discriminación	La jurisdicción del Defensor del Pueblo abarca la discriminación por motivos de origen étnico, pero no la que se produce por causas de idioma, orientación sexual, ideología o discapacidad, de las que se responsabilizan otras autoridades.
Francia	Alta Autoridad para la Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad	La jurisdicción de la Alta Autoridad abarca todos los tipos de discriminación en la legislación francesa, que incluyen (aparte de la discriminación de género y las cinco causas que se tratan en las Directivas relativas a la igualdad): opinión política, estado civil, afiliación sindical, afiliación de grupos confirmada o supuesta, aspecto físico, estado de salud y embarazo.
Grecia	Defensor del Pueblo; Comité para la Igualdad de Trato; Departamento de Trabajo	El Defensor del Pueblo es el responsable de proteger los derechos de los ciudadanos, de combatir la mala administración y de garantizar el cumplimiento de la ley. También tiene una responsabilidad especial sobre los derechos de la infancia.
Hungría	Autoridad de Igualdad de Trato; Comisión Parlamentaria de Derechos de las Minorías Nacionales y Étnicas	La Autoridad de Igualdad de Trato abarca varios tipos de discriminación aparte de los que incluye la legislación de la UE, entre los cuales se incluyen la discriminación por idioma, afiliación política, estado de salud o situación financiera. El Alto Comisionado para las Minorías trata la discriminación por motivos de nacionalidad y origen étnico.
Irlanda	Autoridad para la Igualdad de Irlanda; Tribunal para la Igualdad	Además de gestionar las denuncias, la Autoridad para la Igualdad trabaja para promover la igualdad de oportunidades. La pertenencia a la comunidad itinerante se encuentra entre los motivos de discriminación que trata.
Italia	Oficina Nacional contra la Discriminación Racial	La Oficina trata la discriminación por motivos de raza u origen étnico y religión. No puede litigar en nombre de personas discriminadas, pero puede ayudar a las víctimas en procesos administrativos y judiciales.
Letonia	Oficina Nacional Letona de los Derechos Humanos	Esta Oficina destinada a luchar por los derechos humanos trabaja para resolver disputas y para facilitar las negociaciones en una amplia variedad de cuestiones relacionadas con los derechos humanos. Puede iniciar procesos en tribunales civiles y administrativos.

Lituania	Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades	El Defensor del Pueblo trata la discriminación por motivos de idioma y situación social, además de los tipos de discriminación que contempla la legislación de la UE.
Luxemburgo	Centro para la Igualdad de Trato	El Centro desempeña las tareas típicas de un organismo que se dedica a luchar por la igualdad, como publicar informes y recomendaciones, y ofrecer apoyo a las víctimas. Trata la discriminación por motivos de edad, género, orientación sexual, religión o creencias y raza u origen étnico.
Malta	Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad; Comisión Nacional para las Personas con Discapacidad; Defensor del Pueblo	La Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad trata la discriminación por motivos de género y raza u origen étnico en todos los sectores. También existe una Comisión para las Personas con Discapacidad.
Países Bajos	Comisión para la Igualdad de Trato	El mandato de la Comisión para la Igualdad consiste en ofrecer protección contra la discriminación con el fin de promover la participación igualitaria en la vida o en la sociedad. Además de los seis motivos que contempla la legislación de la UE, trata también la discriminación por motivos de estado civil, tendencia política y aspectos laborales, como el trabajo a jornada completa o a media jornada.
Portugal	Alto Comisariado para la Inmigración y el Diálogo Intercultural (ACIDI); Comisión para la Ciudadanía e Igualdad de Género (CIG)	El ACIDI aborda el trato desigual en relación con la pertenencia a un grupo racial, el color, la nacionalidad y el origen étnico. La CIG trata la discriminación por motivo de género y orientación sexual y, recientemente, ha adquirido la responsabilidad sobre los demás tipos de discriminación que se incluyen en el artículo 13 del Tratado CE.
Reino Unido	Comisión para la Igualdad y los Derechos Humanos; Comisión para la Igualdad de Irlanda del Norte	La Comisión para la Igualdad tiene la obligación de promover y fomentar el respeto por la igualdad de oportunidades. Trata todos los tipos de discriminación que contempla la legislación de la UE y dispone de poder para tomar medidas de acción y decisiones vinculantes.
Rumanía	Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación	El Consejo Nacional trata todos los motivos que se indican en el artículo 13 y se responsabiliza de otras personas susceptibles de padecer un trato injusto, entre ellos, los refugiados, niños abandonados y personas con antecedentes penales.
Suecia	Defensor del Pueblo para la Igualdad	El Defensor del Pueblo para la Igualdad, formado anteriormente por tres oficinas distintas, trabaja por el cumplimiento de la legislación sueca en materia de género, identidad o expresión transgénica, etnicidad, religión u otras creencias, discapacidad, orientación sexual y edad.

Comisión Europea

**Acción comunitaria de lucha contra la discriminación
Informe de actividad 2007-2008**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2009

2009 — 35 pp. — 21 x 29,7 cm

ISBN: 978-92-79-12448-8

doi:10.2767/13600

El informe «Acción comunitaria de lucha contra la discriminación» presenta las actividades llevadas a cabo por la Comisión Europea en el período 2007-2008 para luchar contra la discriminación por raza u origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual en materia de empleo y ocupación.

Describe los aspectos políticos y de cooperación, el estado de la cuestión en la legislación y su implementación a escala nacional, incluyendo casos de jurisprudencia y las distintas actividades llevadas a cabo para promover la igualdad. La presente publicación está disponible en formato impreso en alemán, francés e inglés, así como en formato electrónico en las demás lenguas oficiales de la Unión Europea.

Cómo obtener las publicaciones de la Unión Europea

Publicaciones destinadas a la venta

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>).
- En una librería, facilitando el título, el editor y el número ISBN.
- Poniéndose directamente en contacto con uno de nuestros agentes de ventas. Puede obtener sus datos de contacto en el sitio web <http://bookshop.europa.eu/> o mandando un fax al +352 2929-42758.

Publicaciones gratuitas

- A través de EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>).
- En las representaciones o delegaciones de la Comisión Europea. Puede obtener sus datos de contacto en el sitio web <http://ec.europa.eu/> o mandando un fax al +352 2929-42758.

¿Le interesan las **publicaciones** de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades?

En caso afirmativo, puede descargarlas u obtener una suscripción gratuita en <http://ec.europa.eu/social/publications>

También deseamos invitarle a registrarse para recibir gratuitamente el *boletín electrónico de la Europa social* en <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

Sitios web de utilidad:

<http://ec.europa.eu/social>

<http://ec.europa.eu/antidiscrimination>

<http://www.stop-discrimination.info>



Oficina de Publicaciones

