

Igualdad y no discriminación

Informe anual
2005

Derechos fundamentales y lucha contra la discriminación



Empleo & asuntos sociales



Comisión Europea

Igualdad y no discriminación

**Informe anual
2005**

Empleo & asuntos sociales

Derechos fundamentales y lucha contra la discriminación

Comisión Europea
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
Unidad D.3

Texto original terminado en abril de 2005

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea.

Si desean recibir el boletín electrónico de información «ESmail» de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, envíen un mensaje a: empl-esmail@cec.eu.int; dicho boletín se publica regularmente en alemán, inglés y francés.

Elaboración del informe

Applica sprl

Diseño gráfico

Boom Boom sprl

Fotos

Páginas 5, 7, 9, 10, 12, 18, 21, 22: © Media Consulta

Páginas 25, 27, 29, 33, 34: © Carl Cordonnier, Dailylife

Página 36: © Comisión Europea

Europe Direct es un servicio destinado a ayudarle a encontrar respuestas a las preguntas que pueda plantearse sobre la Unión Europea

Número de teléfono gratuito:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2005

ISBN 92-894-9442-5

© Comunidades Europeas, 2005

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO



Índice

Introducción >	5
Parte I > Avances realizados en la aplicación de las Directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo	7
Normativas y acciones comunitarias	7
Cambios en la legislación nacional	13
Protección y respeto de los derechos individuales	17
Parte II > Cómo mejorar la situación de los roma en la UE	25
La naturaleza y magnitud del reto	25
Esfuerzos concertados para mejorar la situación de la etnia roma	26
El programa de acción comunitario: los roma como protagonistas	31



Introducción >



En este último año se ha avanzado aún más en materia de lucha contra la discriminación y de ejercicio del derecho de todos los ciudadanos residentes en la Unión Europea a un trato igualitario.

Muchos Estados miembros ya han tomado medidas para adecuar su legislación a las dos directivas comunitarias acordadas en 2000, a saber, la Directiva sobre igualdad racial (43/2000/CE), que prohíbe la discriminación en casi todos los ámbitos de la vida por razón de origen étnico o racial, y la Directiva sobre igualdad en el empleo (78/2000/CE), que prohíbe la discriminación en el trabajo y la formación por razón de religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. Entre los Estados miembros se encuentran los diez países que ingresaron en la Unión Europea (UE) en mayo de 2004.

El programa de acción europeo de lucha contra la discriminación sigue apoyando los esfuerzos desplegados por los países, principalmente para concienciar a los ciudadanos sobre sus derechos y obligaciones en virtud de las nuevas leyes y para acabar con actitudes o comportamientos discriminatorios.

A pesar de los avances realizados, la discriminación sigue existiendo y los esfuerzos para garantizar el respeto y la correcta aplicación del nuevo marco jurídico no pueden cesar. A este fin, la Comisión está comprobando si las nuevas normativas aprobadas en los Estados miembros responden a las exigencias de las directivas y, en caso negativo, toma las medidas oportunas. Asimismo, la Comisión está recogiendo información pormenorizada, proporcionada por los Estados miembros, sobre la forma de aplicación de las directivas durante los cinco años posteriores a su aprobación y, en 2006, informará al Parlamento Europeo y al Consejo.

En mayo de 2004 la Comisión inició un procedimiento de consulta sobre futuras prioridades políticas con la publicación del *Libro Verde sobre igualdad y no discriminación en la UE ampliada*. Sobre la base del Libro Verde y para mediados de 2005, está prevista la aprobación de una comunicación donde se recojan propuestas de acción, entre las que figura la organización del *Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades en 2007*.

La creación en 2004 de un grupo de comisarios encargados de derechos fundamentales, lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades demuestra la gran importancia que la Comisión concede a estas políticas. El cometido de dicho grupo, presidido por el Presidente de la Comisión, consiste en impulsar la agenda política relativa a estos temas y velar por la coherencia entre las iniciativas emprendidas en este ámbito. Otro avance digno de mención es la futura creación de una nueva Agencia Europea de Derechos Fundamentales.

CONTENIDO DEL INFORME

Este informe resume los logros conseguidos en estos últimos años tanto en los Estados miembros como a nivel europeo en materia de lucha contra la discriminación. El informe consta de dos partes. En la primera se pasa revista a las disposiciones de las Directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo de obligado cumplimiento y a las acciones realizadas por la Comisión para garantizar su correcta aplicación en los Estados miembros. Asimismo, se enumeran nuevas leyes y medidas que los Estados miembros han aprobado para responder a las exigencias de las directivas y se dan ejemplos concretos de leyes actualmente vigentes que se han aplicado en la práctica.

En la segunda parte del informe se analiza la situación del colectivo romaní en la UE que constituye la minoría étnica más numerosa de la UE ampliada. Se examinan algunas acciones que la UE ha emprendido para hacer frente a la exclusión y discriminación generalizadas que afecta a estos colectivos en toda Europa.



Consultas sobre el futuro de las políticas de no discriminación en la UE

La publicación del *Libro Verde sobre igualdad y no discriminación de la UE ampliada* ⁽¹⁾ inició un proceso de consulta en 2004 sobre las medidas que habría que tomar para ampliar y reforzar la protección contra la discriminación. En total, los Estados miembros, Rumanía y Turquía, enviaron 1 143 respuestas al cuestionario y 150 comentarios escritos. Dichas contribuciones procedían de autoridades nacionales, regionales y locales, organismos de promoción de la igualdad, ONG, interlocutores sociales, expertos y particulares. Los principales resultados se presentaron en la conferencia sobre igualdad en la Europa futura que se celebró en los Países Bajos en noviembre de 2004. Entre ellos destacamos los siguientes:

- La UE debe redoblar sus esfuerzos para luchar contra la discriminación tras la ampliación, de acuerdo con un 88 % de las respuestas recibidas.
- La UE debe tomar acciones específicas para abordar el problema de la comunidad romaní o gitana en todos los Estados miembros.
- La UE también debe reforzar la lucha contra los prejuicios y la discriminación en materia de orientación sexual en todos los Estados miembros de la UE, tanto en los nuevos como en los «viejos».
- Se necesitan más medidas para garantizar que las directivas se apliquen a nivel nacional.
- Las trabas que más dificultan una correcta aplicación de las directivas son la persistencia de actitudes y comportamientos discriminatorios (68 %), la existencia de normativas incompletas (59 %) y la falta de información y sensibilización sobre derechos y obligaciones (48 %).
- Al amparo de la Directiva sobre igualdad racial, algunas ONG y otros grupos han solicitado enérgicamente un aumento de la protección en todas las eventualidades que prevé dicha directiva pero algunas autoridades nacionales lo consideran prematuro.
- La manera más eficaz de tratar los problemas que no quedan cubiertos por las directivas pasa por la aprobación de nuevas leyes (34 %), la sensibilización (32 %) y las acciones positivas (23 %).
- Las consideraciones sobre no discriminación e igualdad tendrían que impregnar un amplio abanico de políticas comunitarias (el denominado «mainstreaming»).
- Un 82 % de los encuestados coinciden en que tendrían que establecerse vínculos más sólidos entre todos los esfuerzos realizados para luchar contra la discriminación por distintos motivos, incluyendo por razón de sexo.
- Un 93 % de los encuestados considera que la recogida de datos es fundamental para el éxito de políticas eficaces a favor de la igualdad y en contra de la discriminación pero hay que recalcar la necesidad de proteger adecuadamente la intimidad de todos.
- La amplia mayoría de respuestas escritas subraya el valor añadido del respaldo financiero de la UE en favor de acciones políticas y leyes antidiscriminatorias. Las prioridades más recurrentes son las acciones de sensibilización e información (60 %) y el monitoreo y análisis (54 %).
- También se resalta la importancia del papel que desempeñan todos los organismos que luchan contra la discriminación, fundamentalmente aquellos que trabajan con las víctimas de la discriminación, y la necesidad de una mayor implicación de las autoridades nacionales.

(1) http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/green_en.htm

Avances realizados en la aplicación de las Directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo

En este último año se han conseguido avances importantes en la aplicación de la Directiva sobre igualdad racial (43/2000/CE) y la Directiva sobre igualdad en el empleo (78/2000/CE) en varios países de la Unión Europea. En los diez Estados miembros recientemente incorporados a la UE el plazo fijado para la transposición completa de las directivas era el 1 de mayo de 2004, fecha de su adhesión a la UE, lo que hizo que un número significativo de leyes nuevas se promulgaran en los meses previos a la ampliación de la UE. Simultáneamente, también se tomaron medidas adicionales tendentes a permitir la plena transposición de las directivas en los quince Estados miembros restantes, en los que el plazo máximo de transposición había vencido (19 de julio de 2003 para la Directiva sobre igualdad racial y 2 de diciembre para la de igualdad en el empleo).

En los países donde se había solicitado la ampliación del plazo a tres años adicionales para cubrir los casos de discriminación por motivos de edad y discapacidad para responder a las exigencias de la Directiva sobre igualdad en el empleo, las leyes más recientes versan sobre esos dos tipos de discriminación. Dinamarca había solicitado únicamente un año adicional para aplicar la Directiva sobre igualdad en el empleo en el capítulo de la discapacidad. Los reglamentos británicos sobre discapacidad entraron en vigor en octubre de 2004 y nuevas reglas sobre formación profesional se aplicarán a partir de septiembre de 2006. Dinamarca pidió un año extra para la discriminación por motivos de edad y discapacidad y en diciembre de 2004 se aprobaron varias leyes que contemplan la discriminación por estos motivos. Otros países están haciendo uso de un plazo ampliado de tres años como Bélgica, Alemania, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido en los casos de discriminación por razón de edad y Francia y Suecia por razón de discapacidad. El Reino Unido también lo pidió para la formación profesional. Estos países tienen que informar a la Comisión anualmente de los avances conseguidos en materia de aplicación.



NORMATIVAS Y ACCIONES COMUNITARIAS

Síntesis de las Directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo

¿Cuál es el *objetivo* de las directivas europeas de no discriminación?

Las dos directivas se aprobaron en 2000 con el objetivo de fijar una serie de normas comunes mínimas aplicables a la legislación vigente en los Estados miembros en casos de discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. El objetivo es crear un marco jurídico general para luchar contra los tipos de discriminación ya citados y de esta forma aplicar el principio de igualdad de trato. Estas leyes no son óbice para que los Estados miembros se doten de mayores niveles de protección

contra la discriminación que los que exigen las directivas. No obstante, los Estados miembros no pueden aprovechar el proceso de transposición de las directivas para rebajar el nivel de protección anterior.

¿A quién protege la legislación europea?

Las dos directivas protegen a toda aquella persona que sea objeto de discriminación por razón de raza u origen étnico, religión o creencias, edad, orientación sexual o discapacidad en el territorio de la UE, inclusive a aquellos que no sean ciudadanos de un Estado miembro pero que se encuentren en la UE. Cualquier víctima de discriminación porque el causante de la discriminación *piense o suponga* que pertenecen a una determinada raza o religión, etc., también será protegida en virtud de la ley, aunque no sea el caso. Además, la ley protege a personas discriminadas si les asocia con personas de determinada raza, religión u orientación sexual, etc.

¿Contra qué protege la legislación?

Las directivas protegen a toda persona que sea víctima de los siguientes tipos de discriminación.

- **Discriminación directa.** Se manifiesta cuando una persona recibe un trato menos favorable del que haya podido recibir, reciba o pudiera recibir otra persona en una situación comparable por los motivos ya citados.
- **Discriminación indirecta.** Disposición, criterio o práctica, *aparentemente* neutros y no discriminatorios que pongan a una persona de un origen étnico o racial determinado, de una religión o credo, edad u orientación sexual o con una discapacidad particular, en una situación desfavorable con respecto a otras, a menos que se justifique de manera objetiva mediante una finalidad legítima y constituya un medio apropiado y necesario para lograr dicha finalidad.
- El **acoso** se produce cuando una conducta indeseada por los motivos de discriminación ya citados tiene como *objetivo o efecto* atentar contra la dignidad de otra persona y propiciar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **La instrucción para discriminar** es aquella que recibe una persona para discriminar a otra. Dicha instrucción también se considera discriminación.

Cabe recordar que los empresarios (así como otras figuras cubiertas por la Directiva sobre igualdad en el empleo como formadores) que no proporcionen *ajustes razonables para personas con discapacidades* estarán infringiendo el principio de la igualdad de trato. Esto significa que deberán tomar las medidas adecuadas para facilitar el acceso y la participación a personas con discapacidad de modo que éstas puedan avanzar en su carrera profesional o recibir formación. Estas medidas no serán obligatorias en el caso de que supongan una carga desproporcionada para el empresario. El importe de la carga desproporcionada se cuantificará de manera individual en función de las circunstancias concretas del caso en cuestión. En última instancia se puede recurrir a los tribunales. En cualquier caso, una carga no se considerará desmesurada si los Estados miembros tienen medidas para aliviar la carga de los empresarios, como subvenciones.

Por último, las directivas estipulan que los trabajadores que denuncien casos de discriminación o emprendan acciones legales deberán estar protegidos ante posibles despidos u otro tipo de trato que perjudique a la víctima y que sea fruto de una reacción del empresario ante las denuncias. Es la denominada *victimización*, considerada ilegal. Gracias a la Directiva sobre igualdad racial, la protección ante la *victimización* se hace extensible a otros ámbitos distintos a los del trabajo.

¿En qué casos y circunstancias las directivas prohíben la discriminación?

La discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual está prohibida por ley en lo relativo a acceso al empleo, en calidad de empleado o autónomo, incluyendo los criterios de selección y contratación; acceso a todo tipo de orientación y formación profesional, incluida la experiencia laboral; empleo y condiciones de trabajo, incluidos los despidos y salarios; y por último, afiliación a o participación en sindicatos, organizaciones patronales u otras asociaciones profesionales.

Asimismo, la discriminación por motivos de origen racial o étnico está prohibida en los ámbitos de la seguridad social y asistencia sanitaria, prestaciones sociales, como gratuidad de las recetas o concesiones de viaje, enseñanza y acceso a la prestación de bienes y servicios disponibles para todos, incluida la vivienda.

¿Cómo pueden garantizar las directivas el respeto del derecho a la igualdad de trato?

Todo aquel que considere que ha sido objeto de discriminación debe tener acceso a los procedimientos judiciales o administrativos para exigir el respeto del derecho a la igualdad de trato. Los tribunales u otras instancias competentes deberán examinar su caso, dentro de unos límites temporales fijados por los Estados miembros, y tomar las medidas pertinentes en caso de que se produjera discriminación. En algunos países, existen procedimientos especialmente diseñados para mediar en este tipo de litigios y, en otros, procedimientos de conciliación. Los particulares pueden exigir el respeto de las disposiciones que prevén las directivas incluso en el supuesto de que un Estado miembro no las haya aplicado correctamente (véase el apartado «Protección y respeto de los derechos individuales»).

Se reconoce el *derecho de las víctimas* a llevar su caso a los tribunales con el apoyo de organismos interesados legítimamente en el respeto del principio de igualdad de trato, como sindicatos u ONG que trabajen en temas de discriminación. Las víctimas suelen aprobar este tipo de apoyo.

Debido a la dificultad que entraña para las supuestas víctimas demostrar que han sido objeto de discriminación, las directivas exigen menos pruebas que en otro tipo de contenciosos. Cuando el querellante determina los hechos *supuestamente* constituyentes de discriminación, la «carga de la prueba» recae en el acusado que deberá presentar pruebas que nieguen la supuesta discriminación. Esta regla se aplica en los tribunales civiles y administrativos pero no en los penales, donde se necesitan tradicionalmente más pruebas o la realización de investigaciones.

Las violaciones de las leyes de no discriminación tienen que contrarrestarse con *sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias*, entre las que se incluyen el pago de indemnizaciones a la víctima. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia europeo sobre casos de discriminación por motivos de sexo, los Estados miembros deberán tomar medidas paliativas que garanticen la protección «real y efectiva» de los derechos que la UE reconoce a los individuos y que tengan un efecto disuasorio y verdadero en los empresarios. Además, los Estados miembros no podrán fijar un tope para regular el importe de las indemnizaciones abonadas a las víctimas (véanse los asuntos 14/83, *Von Colson*, y C-271/91, *Marshall II*, en: www.curia.eu.int).

¿Existen excepciones al principio de igualdad de trato?

Las directivas recogen algunas excepciones al principio de no discriminación. En primer lugar, permiten la **discriminación positiva**, en virtud de la cual algunos colectivos tienen derecho a un trato más favorable para evitar o compensar desventajas vinculadas a uno de los motivos específicos originarios de discriminación.

En segundo lugar, permiten diferencias de trato cuando la naturaleza de la actividad laboral puede requerir de manera genuina que el trabajador responda a determinados criterios de origen étnico, religión, edad, etc. El carácter **genuino o determinante del requisito laboral** se juzgará de manera muy estricta. Además, allá donde lo permitan las leyes nacionales o las prácticas anteriores a las directivas, las organizaciones con ciertos valores basados en la religión o ciertas convicciones, como las iglesias, pueden exigir que personas que compartan esos valores puedan ejercer una determinada actividad profesional. No se considerará discriminación el requisito profesional de la religión o las convicciones de una persona cuando sea legítimo, justificado y genuino en la medida en que la naturaleza de las actividades o el contexto en que las actividades se desarrollan así lo determinen.





Existen algunas **excepciones a la prohibición de la discriminación por motivos de edad**. Los Estados miembros son libres de incluir en su legislación cláusulas según las cuales la discriminación por razones de edad no sea constituyente de discriminación, siempre y cuando un objetivo legítimo lo justifique de manera razonable y objetiva y los medios utilizados para lograr dicho objetivo sean apropiados y necesarios. Algunos ejemplos de objetivos legítimos son las políticas de empleo, de mercado laboral o la formación profesional. La Directiva sobre igualdad en el empleo da algunos ejemplos de casos que, en determinadas circunstancias, pueden considerarse como diferencias de trato legítimas. Entre ellos se incluyen condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, incluyendo despidos y remuneraciones, para jóvenes, personas mayores o cuidadores. Estas condiciones están permitidas si el objetivo es promover la integración profesional de estos colectivos o garantizar su protección. Además,

se pueden fijar requisitos mínimos en materia de edad, experiencia profesional o antigüedad para regular el acceso al empleo o a ciertas prestaciones vinculadas con el empleo. Por último, se puede fijar una edad tope de contratación sobre la base de requisitos de formación para un trabajo o la necesidad de un período de tiempo razonable en el trabajo antes de la jubilación.

Si los Estados miembros deciden incluir estas excepciones, deberán incluirlas en la legislación nacional, garantizando que las excepciones tengan un objetivo legítimo y sean apropiadas y necesarias. Esto último significa que, como mínimo, no deberá ser posible conseguir los objetivos por medios alternativos y no discriminatorios.

La directiva da a los Estados miembros la posibilidad de fijar requisitos de edad para optar y tener derecho a pensiones de jubilación o invalidez en el marco de los planes de seguridad social en materia de empleo. Según esos planes, se pueden fijar diferentes edades para diferentes categorías de trabajadores y se pueden utilizar criterios relativos a la edad para distintos cálculos evitando comportamientos discriminatorios por motivos de sexo.

Por otra parte, las directivas no se aplican a los requisitos exigidos a ciudadanos de países terceros o apátridas que entren o residan en un Estado miembro ni al trato que de su estatus jurídico se desprenda. No obstante, en virtud de la Directiva sobre residentes de larga duración en la UE (Directiva 109/2003/CE), dichos residentes deberán recibir el mismo trato que los ciudadanos de la UE. Los ciudadanos de la UE están protegidos contra la discriminación por motivos de nacionalidad con arreglo al artículo 12 del Tratado CE.

Además, la Directiva sobre igualdad en el empleo, en los capítulos relativos a discriminación por razón de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual no se aplica a:

- medidas recogidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para mantener el orden y la seguridad pública, evitar la comisión de delitos y para proteger la salud, derechos y libertades de todos;
- pagos de planes estatales o similares, incluidos los planes de la seguridad social.

Por último, los Estados miembros puede eximir a los miembros de las fuerzas armadas del cumplimiento de las disposiciones de la Directiva sobre igualdad en el empleo en el caso de la discriminación por motivos de edad o discapacidad.

¿A qué más están obligados los Estados miembros en virtud de las directivas?

Los Estados miembros deberán crear un **organismo (u organismos) para promover la igualdad de trato con respecto al origen racial o étnico**. Deberán velar por que dichos organismos sean capaces, por lo menos, de asistir de manera independiente a las víctimas de discriminación a la hora de presentar denuncias, de realizar estudios y publicar informes independientes y recomendaciones sobre temas de discriminación.

Los Estados miembros tienen la obligación de **difundir información** sobre leyes de igualdad en sus respectivos países, entre las que se encuentran las nuevas leyes por las que trasponen las directivas y las leyes antiguas ya vigentes. Asimismo, deberán fomentar el **debate entre organizaciones sindicales y patronales** sobre igualdad de trato y promover el **diálogo con las ONG** que trabajan en el campo de la lucha contra la discriminación.

Los Estados miembros también tienen la obligación de **abolir cualquier ley o reglamento discriminatorio** y deberán cerciorarse de que se invalidan las disposiciones discriminatorias contenidas en los convenios colectivos o reglamentos de orden interno.

Los Estados miembros **deberán informar a la Comisión Europea** sobre la aplicación de la Directiva sobre igualdad racial antes de 19 de julio de 2005 y sobre la aplicación de la Directiva sobre igualdad en el empleo antes de 2 de diciembre de 2005, y, con posterioridad, **cada cinco años**. La Comisión hará uso de la información recibida para preparar los informes sobre la aplicación de las directivas que comunicará al Parlamento Europeo y al Consejo de la UE.

¿Qué puede hacer la Comisión Europea si un Estado miembro no aplica debidamente las directivas?

En virtud del artículo 226 del Tratado CE, la Comisión Europea puede abrir un procedimiento de infracción a un Estado miembro que no haya cumplido las exigencias estipuladas en las directivas. Dicho procedimiento puede iniciarse si los Estados miembros no comunican la trasposición o no la llevan a cabo de conformidad con lo dispuesto en las directivas, o sea, si la trasposición resulta incompleta o inadecuada.

La Comisión comienza el procedimiento con el envío de una carta formal al Estado miembro donde enumera los motivos por los que considera que dicho Estado no ha cumplido con sus obligaciones. El Estado miembro tiene dos meses para contestar. Si por entonces el caso no se hubiera resuelto, la Comisión enviará un «dictamen motivado» dando al Estado miembro otros dos meses para contestar. Si no contesta o la respuesta no es satisfactoria, la Comisión puede llevar al Estado miembro en cuestión ante Tribunal de Justicia europeo.

Si el Tribunal estima que el Estado miembro no ha cumplido con sus obligaciones, el Estado deberá tomar las medidas necesarias para adecuarse a la sentencia del Tribunal. Si, pasado un tiempo, la Comisión estimara que el Estado miembro no ha tomado las medidas necesarias, puede ofrecerle la posibilidad de presentar sus observaciones y, posteriormente, publicará un dictamen motivado detallando los puntos que el Estado miembro sigue sin cumplir (artículo 228 del Tratado CE). En un período de tiempo fijado por la Comisión, el Estado miembro deberá enmendar su actitud y, en caso contrario, la Comisión podrá volver a presentar el caso ante el Tribunal de Justicia indicando la cantidad que, en su opinión, debería abonar el Estado miembro. Si el Tribunal estima que el Estado miembro ha hecho caso omiso de la sentencia anterior, le puede imponer el pago de una multa o de una indemnización global.

La Comisión emprende acciones legales contra cinco Estados miembros

En julio de 2004 y después de intentos frustrados de resolución del contencioso por la vía del procedimiento de infracción, la Comisión llevó ante el Tribunal de Justicia europeo a cinco Estados miembros (Alemania, Austria, Finlandia, Grecia y Luxemburgo) por no comunicar la trasposición de la Directiva sobre igualdad racial. En diciembre de 2004, la Comisión llevó a esos mismos países ante el Tribunal por no comunicar la trasposición de la Directiva sobre igualdad en el empleo. Una vez más, contactos previos entre la Comisión Europea y los Estados en litigio no bastaron para resolver el contencioso contrariamente a lo que ocurrió con Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Países Bajos, Portugal y el Reino Unido, a los que la Comisión también había abierto procedimientos de infracción.



Grecia y Alemania esperaron hasta finales de 2004 para presentar al Parlamento proyectos de ley. Desde entonces, Grecia ha aprobado varias leyes y los casos pendientes de resolución que afectaban a Grecia se han retirado. En Luxemburgo, todavía no se han aprobado las dos leyes presentadas al Parlamento a finales de 2003. En Austria, no todas las provincias han traspuesto las directivas y en Finlandia las directivas están pendientes de aplicación en las islas Åland. El procedimiento de infracción tendrá en cuenta la notificación de Alemania a la Comisión de su intención de utilizar los tres años adicionales solicitados para la trasposición de la Directiva sobre igualdad en el empleo (capítulo de discriminación por razones de edad). Ninguno de los cuatro Estados miembros ha ampliado formalmente de esta manera los plazos.

El 24 de febrero de 2005, Finlandia y Luxemburgo fueron objeto de sendas sentencias del Tribunal de Justicia europeo por no aprobar leyes para trasponer la Directiva sobre igualdad racial (asuntos C-327/04 y C-320/04).

A finales de 2004, todos los nuevos Estados miembros, con la salvedad de Chequia, habían notificado a la Comisión la trasposición de las dos directivas. Actualmente, la Comisión, consciente de lagunas importantes de trasposición en algunos países, está examinando sus comunicaciones. También ha enviado una carta formal a Chequia sobre la ausencia de notificación de trasposición de las dos directivas.

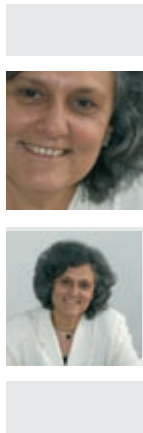
El procedimiento se inició más tarde en los nuevos Estados miembros porque el plazo para la trasposición era posterior, a saber, el 1 de mayo de 2004. Además, la Comisión sólo abre procedimientos de infracción «en bloque» en lugar de por separado y prefiere esperar a obtener toda la información necesaria para abrir procedimientos simultáneamente contra varios países.

Ya ha comenzado un trabajo preparatorio muy intenso para lanzar las etapas formales del procedimiento de infracción por no conformidad con las directivas. Esto implica un análisis pormenorizado de la legislación nacional con arreglo a la cual se aplicarán las directivas, haciendo especial hincapié en la detección de lagunas o insuficiencias jurídicas. Las etapas formales del «paquete» de infracciones por no conformidad con la Directiva sobre igualdad racial se lanzarán en 2005 y afectará a varios Estados miembros «antiguos». A continuación, probablemente los mismos Estados miembros sean objeto de varios paquetes relativos a la Directiva sobre igualdad en el empleo y, por su parte, los nuevos Estados miembros serán blanco de procedimientos de infracción por falta de conformidad con las dos directivas sobre igualdad.

A la hora de examinar la legislación nacional, la Comisión no pierde de vista la naturaleza de las dos directivas, que da libertad a los Estados miembros para elegir la forma de aplicación de las directivas que más les convenga. No obstante, la Comisión tiene que asegurarse de que la legislación aprobada logra

los objetivos pretendidos por las directivas. Para la realización de este trabajo de comprobación de conformidad de las leyes con las directivas, la Comisión cuenta con el respaldo de la Red Europea de Expertos Jurídicos Independientes en el ámbito de la no discriminación, que va informando sobre los cambios que se producen en los Estados miembros.





«La Directiva comunitaria sobre igualdad racial, cuya aplicación adoptó en Hungría la forma de Ley sobre igualdad de trato y fomento de la igualdad de oportunidades, constituye un medio innovador de proteger por ley a las minorías de la discriminación. Tuvimos en consideración todos los requisitos jurídicos que estipulaba la directiva y que son esenciales para evitar comportamientos discriminatorios de cualquier tipo en el futuro. Además, este año hemos creado la Autoridad de Igualdad de Trato para investigar casos de discriminación e iniciar acciones legales contra los responsables.

Estamos especialmente interesados en ver de qué manera se utilizarán estos instrumentos para reforzar la protección jurídica de los roma, ya que, si nos guiamos por los casos que recibe la Autoridad de Igualdad de Trato, la mayoría se refieren a discriminación de los roma en el empleo y la educación. Confío en que los organismos de la sociedad civil emprendan acciones en nombre de las víctimas de discriminación para potenciar al máximo el eco de las nuevas leyes.

No obstante, somos conscientes de que la situación de los roma no se puede solucionar únicamente en los tribunales sino que tiene que ir acompañado de otras medidas. El Gobierno húngaro desempeña el papel de coordinador en la iniciativa "década roma", iniciada en febrero de 2005 en Hungría y otros siete países europeos, con el respaldo del Banco Mundial y el Open Society Institute. Esperamos que esta iniciativa nos permita aprovechar al máximo recursos de todo tipo para mejorar la situación socioeconómica de los roma en Europa.»

KINGA GÖNCZ, MINISTERIO HÚNGARO DE LA JUVENTUD, LA FAMILIA, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

CAMBIOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

A pesar del vencimiento de los plazos fijado para la trasposición, todavía se siguen aprobando y modificando leyes en algunos países de la UE para aplicar las directivas de no discriminación. En mayo de 2004 **Eslovaquia** aprobó la Ley antidiscriminación. En **Irlanda**, la Ley sobre igualdad (*Equality Act*) de 2004 se transformó en ley en julio de 2004, enmendando así las leyes sobre igualdad en el empleo (*Employment Equality Act*) de 1998 y la Ley de igualdad de status (*Equal Status Act*) de 2000. En **Malta**, en noviembre de 2004 se aprobó una ley para colmar los vacíos legales relativos al empleo creados en el proceso de trasposición tras la aprobación de la Ley de empleo y relaciones laborales de 2000. En **Dinamarca**, en diciembre de 2004 se aprobó una nueva ley para trasponer las disposiciones sobre edad y discapacidad de la Directiva sobre igualdad en el empleo. En **Francia** la necesidad de completar la trasposición de la Directiva sobre igualdad racial llevó a la aprobación de una ley mediante la cual se creó la Alta Autoridad contra la Discriminación y a favor de la Igualdad. En **Hungría** se aprobó un decreto gubernamental para la creación de la Autoridad de Igualdad de Trato y en **Bélgica**, tanto la región valona como las comunidades francófona y germanófona estrenaron nuevas leyes en mayo de 2004. En **Austria**, y más concretamente en las provincias de Estiria, Viena, Baja Austria y Carintia se aprobaron en 2004 una serie de leyes mientras que en las provincias de Voralberg y Alta Austria se han presentado algunos proyectos de ley. En **Grecia**, en enero de 2005 se promulgó una ley que cubre todos los motivos de discriminación especificados en las dos directivas, mientras que en **Suecia**, el mismo mes, entró en vigor la Ley de no discriminación por razón de orientación sexual en el ámbito de la seguridad social. En **Polonia** entrará en vigor en mayo de 2005 la Ley sobre minorías étnicas y lenguas regionales.



TABLA SINÓPTICA. SITUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTIVAS A 1 DE ABRIL DE 2005

N.B.: Este cuadro resume la legislación aprobada en relación con las dos directivas. No pretende hacer una valoración sobre el nivel de adecuación de las leyes nacionales con las directivas ni sobre su nivel de cumplimiento en los Estados miembros. Como las legislaciones nacionales sobre discriminación cambian constantemente, es posible que no tarden en sumarse nuevas leyes a las aquí descritas.

Bélgica	<p><i>Nivel federal:</i> Ley de 25 de febrero de 2003 sobre lucha contra la discriminación por la que se reforma la Ley de 15 de febrero de 1993 por la que se creó un Centro de Igualdad de Oportunidades y de Lucha contra el Racismo. Ley de 20 de enero de 2003 sobre fortalecimiento de la legislación antiracismo por la que se reforma la Ley de 30 de julio de 1981 criminalizando algunos actos inspirados por el racismo o la xenofobia.</p> <p><i>Nivel regional:</i> Decreto de la región/comunidad flamenca de 8 de mayo de 2002 sobre la participación proporcional en el mercado laboral. Decreto de la comunidad francófona de 19 de mayo de 2004 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. Decreto de la región valona de 27 de mayo de 2004 sobre la igualdad de trato en el empleo y en la formación profesional. Decreto de la comunidad germanófono de 17 de mayo de 2004 sobre garantías de trato igualitario en el mercado laboral. Ordenanza de 26 de junio de 2003 sobre gestión mixta en el mercado laboral de la región de Bruselas-Capital.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Chequia	<p>Ley n° 65/1964 sobre el Código Laboral, modificado por última vez en 2004. Ley n° 361/2003 sobre las relaciones de servicio de los miembros de las fuerzas de seguridad. Conjunto de Leyes n° 221/1999 sobre las relaciones de servicio de los miembros de las fuerzas armadas, tal y como se modificó en 2002. Conjunto de Leyes n° 218/2002 sobre servicios de funcionarios en la administración del Estado y sobre remuneración de funcionarios y otros empleados. Leyes de enseñanza n° 561/2004.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Dinamarca	<p>Ley n° 960 (2004) sobre el apartado 266 b) del Código Penal. Ley n° 626 (1987) que prohíbe la discriminación racial, etc. Ley n° 459 (1996) modificada por la Ley n° 253 (2004) y la Ley n° 1416 (2004) que prohíbe la discriminación en el empleo, etc. Ley n° 374 (2003) que prohíbe el trato desigual por razones de raza o etnia. Ley n° 1417 de 22 de diciembre (2004) que prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de edad y discapacidad. Ley n° 411 (2002) sobre el Instituto de Estudios Internacionales y de Derechos Humanos.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales.</i></p>
Alemania	<p>Ley de relaciones laborales, enmendada en 2001. Ley federal de representación del personal, modificada en 2001. Ley sobre igualdad de trato para las personas con discapacidad.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Estonia	<p>Ley sobre enmiendas a la Ley del Canciller de Justicia y otras leyes relacionadas. Ley de la República de Estonia sobre los contratos de trabajo, enmendada el 22 de abril de 2004. Código Penal.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Grecia	<p>Ley griega sobre la aplicación del principio de igualdad de trato independientemente del origen racial y étnico, religión u otras creencias, discapacidad, edad u orientación sexual (promulgada el 27 de enero de 2005).</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas.</i></p>
España	<p>Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Real decreto legislativo 5/2000 de 4 de agosto. Ley de infracciones y sanciones del orden social, modificada el 1 de abril. Ley 51/2003, de 2 de diciembre de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Real decreto 1865/2004 por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Francia	<p>Ley de la prensa de 1881 (modificada por última vez en febrero de 2005). Ley de lucha contra la discriminación n° 2001-1066. Ley de modernización social n° 2002-73. Ley de 21 de diciembre 2004 por la que se crea el organismo especializado Halde. Ley sobre cohesión social de 20 de diciembre de 2004.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Irlanda	<p>Ley de igualdad (<i>Equality Act</i>) de 2004, por la que se modifican la Ley de igualdad en el empleo de 1998 (<i>Employment Equality Act</i>) y la Ley de igualdad de status de 2000 (<i>Equal Status</i>). Ley de pensiones 1990-2004 y Ley de bebidas alcohólicas de 2003 (<i>Intoxicating Liquor Act</i>).</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i></p>
Italia	<p>Decreto legislativo n° 215 de 9 de julio de 2003 por el que se traspone la Directiva 43/2000/CE, posteriormente modificada por el Decreto n° 256 de 2 de agosto de 2004. Decreto de 11 de diciembre de 2003 sobre estructuras internas y atribuciones de los órganos especializados.</p> <p><i>Cubre el origen racial y étnico.</i></p> <p>Decreto legislativo n° 216 de 9 de julio de 2003 por el que se traspone la Directiva 78/2000/CE, modificada por el Decreto legislativo n° 256 de 2 de agosto de 2004.</p> <p><i>Cubre todos los motivos de la Directiva sobre igualdad en el empleo.</i></p>
Chipre	<p>Ley n° 59(I)/2004 sobre igualdad de trato por motivos de origen étnico o racial. Ley n° 57(I)/2004 sobre personas con discapacidad (enmienda). Ley n° 58(I)/2004 sobre igualdad de trato en el empleo.</p> <p><i>Cubre las razones relativas al origen racial o étnico, religión o creencias, edad y orientación sexual.</i></p> <p>Ley n° 36 (I)/2004 sobre el Comisario de administración (enmienda). Ley n° 42 (I)/2004 sobre lucha contra el racismo y otros tipos de discriminación (comisario).</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales.</i></p>

Letonia	Ley laboral, aprobada en 2001, modificada el 7 mayo de 2004. <i>Cubre una lista poco exhaustiva de razones pero no hace mención expresa de la orientación sexual.</i>
Lituania	Ley sobre igualdad de oportunidades que entró en vigor el 1 de enero de 2005. Código Penal modificado el 1 de mayo de 2003. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas.</i>
Luxemburgo	No se han modificado ni aplicado leyes desde la aprobación de las directivas.
Hungría	Ley CXXV de 2003 sobre igualdad de trato y promoción de la igualdad de oportunidades. Decreto gubernamental 362/2004 por el que se crea la Autoridad de Igualdad de Trato y se estipulan sus reglas de funcionamiento. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Malta	Ley sobre empleo y relaciones laborales de 2002 y Aviso jurídico 461 de 2004 (Igualdad de trato en los reglamentos de empleo). Ley sobre igualdad de oportunidades (personas con discapacidad) de 2000. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas.</i>
Países Bajos	Ley general sobre igualdad de trato de 1994, modificada por la Ley de aplicación de la CE de 2004. Ley de no discriminación por razones de edad de 17 de diciembre de 2003. Ley sobre igualdad de trato por razones de discapacidad o enfermedades crónicas de 3 de abril de 2003. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Austria	<i>Nivel federal:</i> Ley federal sobre igualdad de trato (aprobada en 1993 y modificada en 2004). Ley sobre la creación de la Comisión de Igualdad de Trato y la Oficina para la Igualdad de Trato. Ambas entraron en vigor el 1 de julio de 2004. <i>Nivel provincial:</i> Ley sobre igualdad de trato de Estiria, servicio de orden vienés, Ley de no discriminación de Viena, Ley sobre igualdad de trato de la Baja Austria y Ley de no discriminación de Carintia. <i>Cubre todas las razones de las directivas más la del sexo. La discapacidad sólo se incluye en leyes provinciales.</i>
Polonia	Código Laboral (modificado por última vez el 14 de noviembre de 2003). Ley de 20 de abril de 2004 sobre fomento del empleo y las instituciones del mercado laboral. Ordenanza del Consejo de Ministros de 25 de junio de 2002 sobre el gobierno plenipotenciario para la igualdad de status entre hombres y mujeres. Ley sobre minorías étnicas y nacionales y sobre idiomas regionales (aprobada el 6 de enero de 2005, vigente desde el 1 de mayo de 2005). <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Portugal	Ley 18/2004 de discriminación por origen racial o étnico. Decreto-ley 251/2002. Ley 38/2004 de medidas para la rehabilitación y participación de personas con discapacidad. Ley 16/2001 sobre libertad religiosa. Ley por la que se aprueba Código Laboral 99/2003. Ley 35/2004 por la que se regula el Código Laboral. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Eslovenia	Aplicación de la Ley del principio de igualdad de trato. Ley de rehabilitación profesional y empleo para personas con discapacidad de 2004. Ley de 2003 sobre relaciones laborales. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Eslovaquia	Conjunto de Leyes n° 365/2004 sobre igualdad de trato en algunos ámbitos y protección contra la discriminación, que modifica y sustituye otras leyes (Ley de no discriminación). Ley n° 308/1993 sobre el establecimiento del Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos, que se modificó por última vez en 2004. Código Laboral n° 311/2001, modificado por última vez por la Ley n° 365/2004. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas.</i>
Finlandia	Ley 21/2004 de no discriminación. Código Penal, modificado por la Ley 302/2004. Ley sobre contratos laborales, modificada por la Ley 23/2004. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Suecia	Ley 130/1999 de prohibición de la discriminación étnica, modificada por última vez por la Ley 308/2003. Ley 132/1999 de prohibición de la discriminación en el entorno laboral de personas con discapacidad, modificada por la Ley 309/2003. Ley 133/1999 de prohibición de la discriminación en el entorno laboral por razones de orientación sexual, enmendada por la Ley 310/2003. Ley 1286/2001 sobre igualdad de trato de los estudiantes universitarios, modificada por la Ley 311/2003. Ley 307/2003 de prohibición de la discriminación, modificada por la Ley 1089/2004. La Ley sobre discriminación por razones de orientación sexual en materia de seguridad social entró en vigor en enero de 2005. <i>Cubre todas las razones de las directivas salvo la edad.</i>
Reino Unido	<i>Gran Bretaña:</i> Ley sobre relaciones interraciales (<i>Race Relations Act</i>) de 1976, modificada por los reglamentos sobre relaciones interraciales en 2003. <i>Irlanda del Norte:</i> Decreto sobre relaciones interraciales de 1997, modificado por última vez por los reglamentos sobre relaciones interraciales de 2003. <i>Cubre el origen racial y nacional.</i> <i>Gran Bretaña:</i> Ley de discriminación por discapacidad de 1995, modificada por los reglamentos sobre discriminación por discapacidad de 2003. Ley sobre discriminación de 1995 (pensiones) modificada por los Reglamentos de 2003. Reglamentos sobre igualdad en el empleo (sobre religión o credo y orientación sexual) de 2003. <i>Irlanda del Norte:</i> Decreto sobre empleo y trato justo de 1998, modificado por los Reglamentos de empleo justo de 2003. Reglamentos sobre igualdad en el empleo (orientación sexual) de Irlanda del Norte de 2003. Ley de discriminación por discapacidad de 1995, modificada por los reglamentos de 2004. <i>Cubre la religión o creencias, discapacidad, orientación sexual y, en Irlanda del Norte, opiniones políticas.</i>

Bulgaria	La Ley de 2003 de protección contra la discriminación que entró en vigor en enero de 2004. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Rumanía	Ordenanza aprobada en agosto de 2000 que cubre, evita y castiga todo tipo de discriminación. La Ley nº 48 de 16 de enero de 2002 aprobó la ordenanza con algunas enmiendas. <i>Cubre todas las razones de las dos directivas y otras adicionales como el sexo.</i>
Noruega	La legislación «que aplicaba» la Directiva sobre igualdad en el empleo (78/2000/CE) entró en vigor el 1 de mayo de 2004.

En **Chequia** el Parlamento está tramitando la Ley de no discriminación por la que se trasponen las dos directivas. En **Francia** se está modificando la Ley de 1975 sobre discapacidad. En **Alemania**, las dos directivas y la Directiva 73/2002/CE sobre género, en **Luxemburgo**, se están tramitando la Ley 5248 por la que se traspone la Directiva sobre igualdad racial y la Ley 5249 por la que se traspone la Directiva sobre igualdad en el empleo. En **Austria** se ha presentado un proyecto de ley para modificar el texto de la Ley de igualdad de estatus de personas con discapacidad. En **Letonia**, en abril de 2004 se cumplió el trámite de primera lectura de una Ley de no discriminación exhaustiva pero todo apunta a que el nuevo Gobierno la va a abandonar decantándose por la trasposición de las directivas mediante modificaciones de las leyes ya existentes. En **España**, el Gobierno aprobó en diciembre de 2004 un Decreto-ley, actualmente en las Cortes, por el que se fijan cláusulas específicas en convenios colectivos aplicables en casos de rescisión del contrato de los trabajadores en edad de jubilación. En **Chipre**, se está tramitando en el Parlamento una Ley de abolición de la edad máxima de 60 años para ser miembro de la Comisión de Educación Pública, encargada de los nombramientos y otros aspectos laborales que afectan a los docentes de la enseñanza pública.

En el **Reino Unido**, el Parlamento está tramitando la Ley sobre discriminación por razón de discapacidad (*Disability Discrimination Bill*) y, en marzo de 2005, el Gobierno publicó una nueva Ley sobre igualdad (*Equality Bill*) que, por una parte, propone el establecimiento de una Comisión de Igualdad y Derechos Humanos y, por otra, pretende extender la protección contra la discriminación por razón de religión y creencias a la prestación de bienes y servicios, la gestión de locales y el desempeño de funciones públicas. En Irlanda del Norte se ha abierto un proceso de consulta pública sobre una nueva Ley única sobre igualdad (*Single Equality Bill*) que armonice la legislación de no discriminación existente para que sea aplicable, esté actualizada y amplía algunas disposiciones en caso necesario. El Gobierno británico también ha anunciado que someterá a consulta varios proyectos de reglamento sobre discriminación por razón de discapacidad en otoño de 2005 para que entre en vigor a partir de septiembre de 2006.

En **Noruega** se ha presentado un proyecto de ley que prohíbe la discriminación por motivos étnicos o religiosos, etc., y otro relativo al Defensor del pueblo de igualdad y discriminación (por las cinco razones de las directivas) y a la instancia de apelación de igualdad y discriminación.

En **Estonia**, todavía está pendiente la aprobación de leyes que permitan la trasposición de los aspectos no ligados al empleo de la Directiva sobre igualdad racial, y en **España** en breve se promulgará un Real decreto sobre la composición y atribuciones del Consejo de promoción de la igualdad de trato de todos sin discriminación por razón de origen racial o étnico, para que dicho órgano especializado pueda comenzar sus labores.

PROTECCIÓN Y RESPETO DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES

Las acciones emprendidas a nivel nacional deben permitir el pleno ejercicio de los derechos individuales recogidos en las Directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo. En la mayoría de los Estados miembros los tribunales civiles y laborales, y a veces los penales, fallan sobre casos de discriminación. En otros países, hay otras alternativas como la vía administrativa con el recurso a los organismos de promoción de la igualdad. Otro cauce muy generalizado para resolver contenciosos sobre casos de discriminación es el de la conciliación.

Por regla general, las víctimas suelen acudir a los tribunales nacionales amparándose en la legislación nacional de no discriminación. Pero las directivas también protegen a los particulares en casos de aplicación incompleta o inadecuada a la legislación nacional (véase recuadro).

Los derechos de los particulares en casos de trasposición incompleta de las directivas

Cuando el supuesto causante de un acto discriminatorio es el Estado o un organismo público, los particulares pueden invocar ante los tribunales nacionales las disposiciones de las directivas antidiscriminación que sean claras, precisas e incondicionales. Dichas disposiciones se definen por su «*efecto directo vertical*»; lo que significa que si un Estado miembro no traspone las directivas a tiempo o lo hace de forma incorrecta, los particulares supuestamente discriminados podrán invocar las disposiciones de las directivas.

Si el supuesto causante del acto discriminatorio fuere otro particular o una entidad privada, los tribunales nacionales deben otorgar a las directivas un «*efecto indirecto*» y hacer todo lo posible para que la interpretación de la ley nacional se haga de conformidad con las leyes comunitarias. Dicho de otro modo, en la medida de lo posible, deberán interpretar la legislación nacional a la luz de la formulación y propósitos de la directiva para lograr el objetivo deseado por la directiva, independientemente de si la legislación nacional se aprobó antes o después que las directivas (asunto C-106/89, *Marleasing* [1990] ECR 4135).

La legislación comunitaria recoge un tercer principio, el denominado principio de «*responsabilidad del Estado*», que garantiza una correcta aplicación de las directivas por parte de los Estados miembros (asuntos C-6 y 9/90, *Francovich*, asuntos acumulados C-46/93, *Brasserie du Pêcheur*, y C-48/93, *Factortame*). Si una vez cumplido el plazo de trasposición no hubiera ley nacional que aplique una directiva o existiera una ley nacional contraria a la legislación comunitaria, el Estado miembro tiene que indemnizar a la víctima por las pérdidas ocasionadas por la no aplicación de la directiva. Para que el Estado sea considerado responsable se tienen que cumplir tres condiciones: en primer lugar, la disposición comunitaria que se ha incumplido deberá tener como objeto la concesión de derechos al particular; en segundo lugar, el incumplimiento tiene que ser suficientemente grave; y en tercer lugar, debe existir una relación causal entre la falta cometida por el Estado y los daños ocasionados a las personas afectadas. Se puede pedir a los tribunales nacionales que dictaminen si el Estado ha aplicado incorrectamente las directivas sobre igualdad y si dichos tribunales consideraran que se reúnen las tres condiciones, el querellante recibirá una compensación monetaria.

Los tribunales nacionales también pueden remitir preguntas al Tribunal de Justicia europeo sobre la interpretación de ciertos requisitos de las directivas y tendrán en cuenta las respuestas para pronunciarse sobre los casos de discriminación.

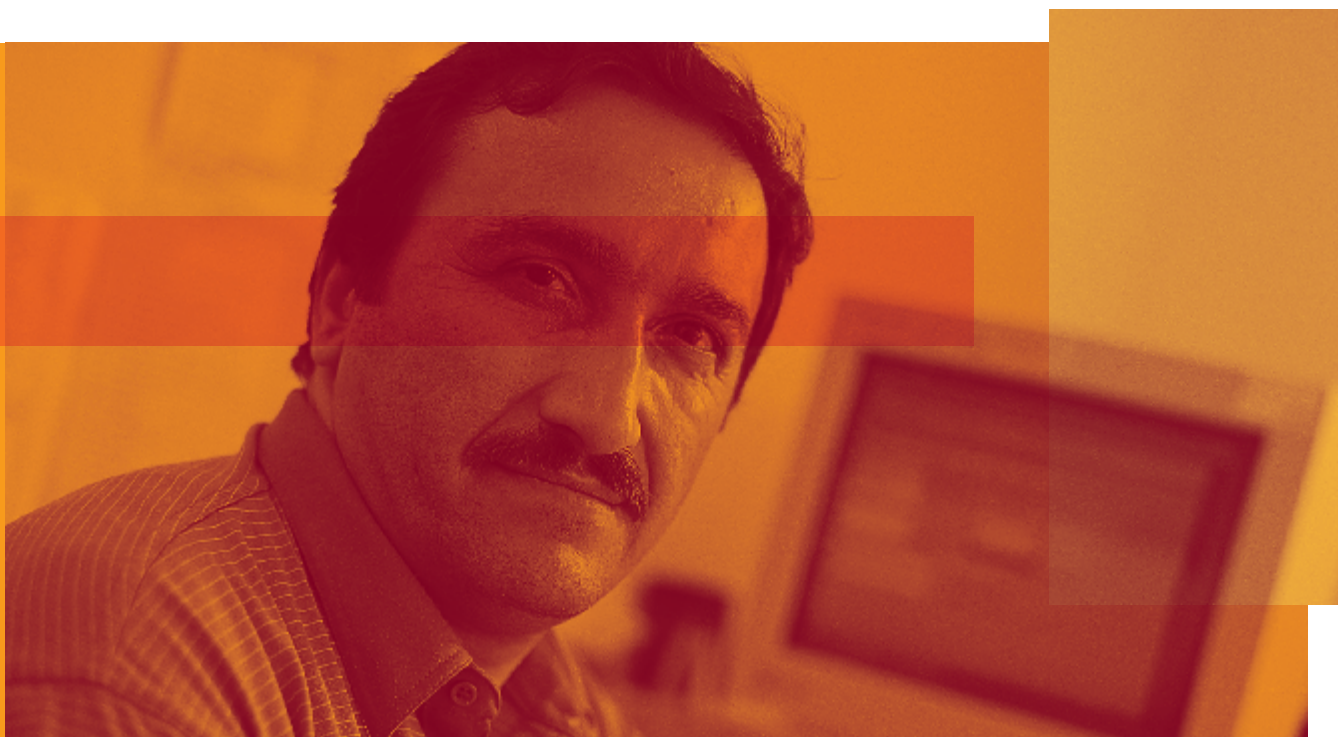
El papel del Tribunal de Justicia europeo

Si un tribunal nacional tuviera dudas sobre la correcta de aplicación de las directivas sobre la igualdad o sobre la interpretación de un término concreto de las mismas, en virtud del artículo 234 del Tratado CE, puede recurrir al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) para que dicte una sentencia prejudicial sobre interpretación de las directivas que le permita pronunciarse a nivel nacional. Los tribunales de última instancia (donde ya no existe la posibilidad de apelar) deberán remitir sus preguntas al TJCE. Para responder, el TJCE examinará las disposiciones pertinentes de las directivas y procederá a la interpretación teniendo en cuenta las circunstancias particulares del caso nacional. Además, considerará cualquier observación presentada por los gobiernos de los Estados miembros o la Comisión. Estas sentencias del TJCE son especialmente importantes para una correcta y total aplicación de las disposiciones de las directivas. Las sentencias prejudiciales han sido determinantes en la interpretación de la legislación comunitaria sobre igualdad en materia de sexo, por ejemplo. Las ONG, sindicatos y otros organismos interesados de los Estados miembros pueden pedir aclaraciones sobre el significado de las disposiciones de las directivas y poner a prueba de forma estratégica las legislaciones nacionales recurriendo a esta vía para obligar a los tribunales nacionales a solicitar al TJCE consideraciones prejudiciales.

Dos tribunales alemanes han planteado preguntas al TJCE sobre la conformidad con la Directiva sobre igualdad en el empleo de una disposición nacional relativa a los contratos temporales de trabajadores de 52 o más años de edad (asuntos C-144/04, *Mangold*, Boletín Oficial de 29 de mayo de 2004; C-146/01 y C-261/04, *Schmidt*, Boletín Oficial de 11 de septiembre de 2004; y C-228/41, aunque éste último haya sido retirado desde entonces: <http://europa.eu.int/eur-lex/>).

Un tribunal húngaro pidió al TJCE que aclarara si una disposición del Código Penal húngaro, según la cual el uso público o exposición de la estrella de cinco puntas es constituyente de delito menor, es compatible con el principio comunitario de no discriminación (asunto C-328/04, *Vajnai Attila*, Boletín Oficial de 23 de septiembre de 2004; y C-262/15). Se pretende elucidar si la Directiva sobre igualdad racial permite a la gente expresar sus convicciones políticas mediante un símbolo. Un tribunal español también solicitó una decisión prejudicial al TJCE sobre la interpretación de la noción de discapacidad a efectos de lograr los niveles de protección que recoge la Directiva 78/2000 (asunto C-13/05, *Chacón Navas*, DO C 69 de 19 de marzo de 2005).

Estos procedimientos suelen ser dilatados, especialmente si las preguntas remitidas al TJCE proceden de un tribunal de última instancia. Se espera que las preguntas procedentes de los tribunales nacionales sobre las directivas y las posibles sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia europeo aumenten notablemente en los próximos años. Mientras tanto, las sentencias nacionales sobre las directivas sobre igualdad comienzan a engrosar la lista de casos en los Estados miembros (en el recuadro siguiente se citan algunos ejemplos).



Casos judiciales relativos a temas de discriminación

Bélgica y Francia: Propietarios de viviendas condenados por discriminación racial

En diciembre de 2004, un tribunal penal de Amberes (Bélgica) condenó a un casero por discriminación al negarse este último a alquilar su casa a una pareja belga de origen congoleño. El propietario dio instrucciones a la agencia inmobiliaria para que buscaran a inquilinos «no extranjeros, preferentemente». El Centro de Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo, organismo belga competente, estuvo presente en el caso del lado del fiscal. Por término medio, un 7 % de las denuncias anuales de racismo tramitadas por el Centro están relacionadas con la vivienda. El propietario de la casa tuvo que indemnizar al Centro mediante el pago de 250 EUR.

En septiembre de 2004, el tribunal penal de Grenoble condenó a una propietaria por negarse a vender una parcela a un «árabe» arguyendo que temía que causara problemas a los vecinos. El tribunal sentenció que debía pagar 10 000 EUR de multa, cumplir una pena de cuatro meses de cárcel (que no deberá cumplir a menos que reincida) y abonar 1 500 EUR al comprador y 500 EUR a su esposa por daños y perjuicios. Asimismo, el tribunal solicitó la publicación de la sentencia en el boletín profesional de la Federación de Agentes Inmobiliarios e indemnizó por los perjuicios causados a las ONG que apoyaron a la víctima, a saber, MRAP y SOS Racismo.

Finlandia: Anulación de una decisión de la iglesia que prohíbe a los miembros de parejas de hecho del mismo sexo ser capellanes

El tribunal administrativo de Vaasa anuló recientemente una decisión de la iglesia evangélica luterana que impedía a una candidata a capellán ser nombrada como tal alegando que vive abiertamente una relación sentimental con una persona del mismo sexo y desea oficializar su relación. El tribunal consideró que se estaba contraviniendo la Ley de no discriminación que prohíbe la discriminación *inter alia* por motivos de orientación sexual u «otras razones relacionadas con una persona» y se consideró que compartir una relación con una persona del mismo sexo no puede considerarse «otra razón» válida. En virtud de la ley eclesiástica finlandesa, no existe ninguna excepción análoga a la excepción del «ethos religioso» que recoge el artículo 4(2) de la Directiva sobre igualdad en el empleo.

Irlanda: Un tribunal laboral se basa en la Directiva sobre igualdad racial para declarar un despido improcedente por razón de raza

Antes de la trasposición, la legislación irlandesa sobre la carga de la prueba no se ajustaba a las exigencias de las directivas. Cuando se celebró la vista sobre el caso *Citibank contra Massinde Ntoko* el 8 de marzo de 2004 (EED045), las Directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo todavía no se habían traspuesto en la legislación irlandesa. No obstante, el tribunal se basó directamente en las disposiciones de la Directiva sobre igualdad racial relativas a la carga de la prueba para dictaminar que Citibank había discriminado a un empleado congoleño debido a su raza a pesar de haber alegado que el despido se debía a la realización de una llamada personal desde el trabajo. El tribunal se remitió a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia europeo según la cual una directiva pendiente de transposición puede servir de base para la interpretación de la legislación nacional en casos de particulares. En estos casos, se insta a los tribunales nacionales a interpretar las disposiciones nacionales en la medida de lo posible a la luz de la formulación y los objetivos de las directivas para alcanzar los resultados pretendidos por ellas. El acusado tuvo que abonar al demandante una indemnización de 15 000 EUR (2 000 EUR por salarios perdidos y 13 000 EUR por perjuicios no pecuniarios para compensar la humillación sufrida y la privación del derecho fundamental a la igualdad de trato y libertad sin prejuicios raciales).

Hungría: Derechos de las ONG a actuar como querellantes en casos de discriminación de interés público

Una ONG de gays y lesbianas llevó a juicio a la Universidad de la Iglesia Reformada Gáspár Károli por supuesto trato discriminatorio dispensado a los estudiantes de teología gays. Después de expulsar a un estudiante de teología que había confesado a uno de sus profesores su homosexualidad, el Consejo de la Facultad de Teología publicó una declaración general el 10 de octubre de 2003 donde manifestaba que «la Iglesia no puede aprobar [...] la educación, contratación o desempeño de un trabajo de pastores o profesores de religión que llevan o promueven un estilo de vida homosexual». Los tribunales de primera y segunda instancia consideraron que la iglesia había ejercido su derecho a expresarse libremente dentro de los límites del marco constitucional y no había discriminado a los homosexuales. La ONG pretende pedir la revisión del caso al Tribunal Supremo.

Este caso tiene implicaciones importantes en las acciones de las ONG que ponen en la palestra casos de interés público sobre orientación sexual (*actio popularis*): el tribunal consideró que la homosexualidad es una característica inherente de la personalidad, lo cual, en virtud de la Ley húngara de igualdad de trato, constituye un requisito previo para presentar una demanda de tipo *actio popularis*. Asimismo, las ONG no están obligadas a esperar a que se produzcan los casos de discriminación. Basta con que exista la posibilidad de que se produzcan actos discriminatorios en violación de la Ley de no discriminación.

Eslovenia: Sentencia constitucional sobre una ordenanza del Ayuntamiento de Ljubljana que restringe la construcción de mezquitas

En julio de 2004, el Tribunal Constitucional esloveno dictaminó que la convocatoria de un referéndum sobre la oportunidad de la aplicación de la ordenanza del Ayuntamiento de Ljubljana constituía una violación del derecho constitucional de todos a ejercer libremente su religión. La ordenanza en cuestión establecía una serie de condiciones para la construcción de edificios destinados a actividades culturales o religiosas de la comunidad islámica. El tribunal declaró que la idea de someter a referéndum las condiciones de aprovechamiento del suelo edificable iba a imposibilitar la construcción de la mezquita y, por consiguiente, la convocatoria de un referéndum sobre la ordenanza se podría interpretar como un referéndum sobre la oportunidad o no de que los miembros de la comunidad islámica puedan ejercer libremente su derecho de practicar el culto islámico, lo cual es inconstitucional.

Suecia: Discriminación positiva por motivos étnicos en el acceso a la universidad

La Universidad de Upsala introdujo «criterios alternativos de selección» para los estudiantes de derecho según los cuales un 10 % de las plazas se reservarían a estudiantes cuyos padres no hubieran nacido en Suecia. Esta medida no está en contradicción con la Ley de enero de 2003 cuyo objetivo era contribuir a un mayor pluralismo en la universidad. No obstante, dos candidatas pusieron en entredicho estas prácticas alegando que su buen historial académico les habría permitido conseguir una plaza si no existieran los criterios de selección alternativos y, para argumentar el carácter discriminatorio de dichos criterios, se ampararon en la Ley de estudiantes universitarios de 2001 en la que no se hace mención expresa de tratos preferenciales.

En enero de 2005, la Audiencia Provincial de Upsala estimó que las prácticas de la universidad eran contrarias a la prohibición de discriminación directa basándose en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia europeo sobre discriminación positiva por motivos de sexo, prohibida cuando existe una diferencia notable en los méritos de los candidatos. A las candidatas se les indemnizó con 75 000 SEK (aproximadamente unos 7 500 EUR). Probablemente se presente un recurso de apelación.

Países Bajos: Ausencia de ajustes razonables en un caso de formación profesional

Una oficina antidiscriminación llevó ante los tribunales un caso en el que se acusaba a una asociación que organiza exámenes para el sector de la hostelería de haber infringido la Ley sobre igualdad de trato por razón de discapacidad o enfermedad crónica al no haber realizado los ajustes razonables en el contexto de la formación profesional. A cambio de dar facilidades para la realización de los exámenes a candidatos con problemas de lectura, la asociación les había cobrado 90 EUR adicionales. La Comisión de Igualdad de Trato consideró que no se estaban respetando las obligaciones dispuestas por ley consistentes en ofrecer ajustes razonables a personas con discapacidad. En este caso, no se estimó que la asociación hubiera tenido que incurrir en gastos desproporcionados para ofrecer estas facilidades y, por tanto, se estimó que su comportamiento había sido ilegal y discriminatorio (caso 2004/140 de 26 de octubre de 2004).

España: Cláusulas en convenios colectivos que dan carácter obligatorio a la jubilación a los 65 años son anuladas por el Tribunal Supremo

En dos sentencias del 9 de marzo de 2004, el Tribunal Supremo anuló cláusulas de convenios colectivos que obligaban a los trabajadores a jubilarse a los 65 porque no existe ninguna disposición nacional que permita una edad de jubilación obligatoria. El Tribunal se remitió a la Directiva sobre igualdad en el empleo para concluir que la medida es discriminatoria por motivos de edad puesto que no existe ninguna disposición que justifique diferencias de trato basadas en la edad «en base a objetivos legítimos relativos a políticas de empleo, formación profesional y de mercado laboral».

En diciembre de 2004 el Gobierno español aprobó una ley para permitir la reintroducción de dichas cláusulas en convenios colectivos vinculándolas con «objetivos legítimos de políticas de empleo, formación profesional y mercado laboral». Esto significa que una vez aprobada la ley en las Cortes estas cláusulas no se podrán utilizar para discriminar por motivos de edad siempre y cuando dichos objetivos se justifiquen de manera objetiva y razonable.

Reino Unido: Primer caso de discriminación por razón de orientación sexual en virtud de los reglamentos que trasponen la Directiva sobre igualdad en el empleo

En enero de 2005 se infringieron por primera vez los reglamentos sobre igualdad en el empleo de 2003 por motivos de orientación sexual. El tribunal laboral de Stratford (Londres) dictaminó que el denunciante, ejecutivo de la empresa Cleanaway's, había sido objeto de abusos por parte de sus superiores durante un tiempo, lo que le llevó a abandonar un puesto que le reportaba 54 000 GBP anuales (78 400 EUR) Se le indemnizó con 35 345 GBP (51 300 EUR) para compensar un despido improcedente, el acoso y la discriminación. El tribunal consideró que el empresario no supo aceptar o tratar el problema a pesar de quejas previas de otros miembros gays de la empresa. El departamento de recursos humanos de Cleanaway's no consiguió que los directivos de la empresa entendieran que las referencias a la orientación sexual de los otros directivos no eran aceptables.

Arreglos y sanciones de reparación después de violaciones de derechos individuales

Con arreglo a las directivas, los tribunales nacionales deberán introducir arreglos y sanciones satisfactorios que castiguen las violaciones del principio de igualdad de trato. Las sanciones contra los culpables de discriminación tienen que ser *eficaces*, consiguiendo los resultados deseados, *proporcionadas*, reflejando adecuadamente la gravedad y naturaleza de las pérdidas o daños sufridos, y *disuasorias*, para evitar nuevos actos discrimi-

natorios. Todavía es demasiado pronto para valorar con exactitud si las distintas sanciones aplicadas por los Estados miembros de la UE cumplen estos requisitos. El número cada vez más frecuente de sentencias en los tribunales nacionales arrojará más luz sobre el particular.

Por tradición, algunos Estados miembros han impuesto sanciones penales como castigo por ciertas formas de discriminación, principalmente multas o penas de cárcel. Generalmente, las directivas comunitarias suelen aplicarse en virtud de la ley civil, laboral o administrativa, por lo que las sanciones en forma de indemnizaciones probablemente crecerán en número. Las compensaciones financieras pueden abonarse en concepto de pérdidas pasadas o futuras, daños por haber herido la sensibilidad de la víctima o daños causados por vejaciones personales como traumas psíquicos. También pueden revestir la forma de indemnizaciones ejemplares para castigar al causante de la discriminación. Al contrario de lo que ocurre en los casos juzgados por lo penal donde las multas se pagan al Estado, por la vía civil se compensa a las víctimas de forma directa. En algunos casos se puede pedir al causante de la discriminación el cese de las prácticas discriminatorias y la obligación de emprender acciones que permitan evitar o reducir en lo sucesivo los efectos que la discriminación causan en la víctima por medio de la readmisión de la víctima en el trabajo o la adopción de un determinado código deontológico. A menudo se aplican sanciones específicas a empresas u organizaciones que difieren de las impuestas a particulares.

Un gran número de países se han dotado de sanciones diseñadas especialmente para acabar con situaciones de discriminación que sustituyen o se suman a las tradicionales sanciones civiles, penales y administrativas. Por ejemplo, la legislación penal belga contempla varios tipos de sanciones penales: multas, penas de cárcel, indemnización por daños y perjuicios por las vías civil y penal, anulación de cláusulas contractuales, cese de las prácticas discriminatorias y publicación de las sentencias. En caso de despidos fruto de repetidas denuncias de casos de discriminación (victimización), los trabajadores podrán reincorporarse en su puesto de trabajo, recibir los sueldos atrasados o, si lo prefiere, pedir indemnizaciones equivalentes a seis salarios.

En Italia, en virtud de los decretos por los que se trasponen las directivas, un juez podrá pedir el cese de un comportamiento discriminatorio, la eliminación de los efectos causados por el mismo y la vuelta a la situación anterior al acto discriminatorio, partiendo de la premisa de que todo acto discriminatorio es ilegal y, por tanto, nulo. Los despidos fruto de discriminación siempre se han considerado nulos e inválidos y, por consiguiente, los trabajadores serán readmitidos. Los jueces también pueden ordenar la publicación de una sentencia en un periódico nacional. Las víctimas podrán solicitar indemnizaciones por daños financieros y otros. Los organismos públicos podrán retirar a las empresas declaradas culpables de discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o nacionalidad subcontratas, contratos de suministro o asistencia financiera. En algunos casos las empresas pueden verse excluidas de una licitación pública o de ayudas financieras durante periodos de tiempo que pueden prolongarse hasta dos años.





Equinet, red europea de organismos para la promoción de la igualdad de trato, bajo la dirección de la Comisión holandesa de Igualdad de Trato y la secretaria del Grupo de Políticas de Migración.

«El objetivo de Equinet consiste en desarrollar la cooperación y facilitar el intercambio de información entre todos los organismos de promoción de la igualdad de trato en Europa. Están representados dieciocho Estados miembros y su cometido es velar por la aplicación uniforme de las leyes comunitarias en materia de igualdad y por la equiparación de la protección contra la discriminación.

Asimismo, ayuda a estos organismos a cumplir su labor mediante el intercambio de experiencias y conocimientos de índole legal sobre estrategias de aplicación. Igualmente importante es el diálogo con las instituciones europeas para promover la inclusión de consideraciones sobre igualdad de trato en las políticas y programas comunitarios.

El modus operandi de Equinet se articula en torno a grupos de trabajo, cursos de formación para el personal e intercambio de información sobre prácticas laborales y sobre leyes y políticas vigentes en Europa. De esta manera, no sólo contribuye a la mejora de la actuación de los organismos para la promoción de la igualdad de trato sino que fortalece su independencia y dota de mayor eficacia al asesoramiento que pueden prestar a las víctimas. Esta cooperación también es fuente de aprendizaje para dichos organismos que, gracias a Equinet, conocen otras experiencias y están más informados para hacer recomendaciones sobre normativas y procedimientos en sus respectivos países.

La red cuenta con el apoyo del programa de acción comunitario hasta finales de 2006 y uno de sus objetivos más inmediatos es la creación de condiciones que le permita seguir funcionando después de 2006.»

ALEX-GEERT CASTERMANS, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN HOLANDESA DE IGUALDAD DE TRATO.



Organismos para la promoción de la igualdad de trato en los Estados miembros de la UE

El artículo 13 de la Directiva sobre igualdad racial (43/2000/CE) insta a los Estados miembros a crear un organismo de promoción de la igualdad racial y étnica. Entre sus atribuciones figura la asistencia independiente a las víctimas de discriminación en la tramitación de sus denuncias, la realización de encuestas independientes y la publicación de informes independientes y recomendaciones sobre temas relacionados con la discriminación. Asimismo, muchos organismos para la promoción de la igualdad pueden cubrir otras razones de discriminación además del origen racial o étnico pero la legislación comunitaria no lo exige aunque sí lo considere especialmente recomendable. (En la tabla siguiente se enumeran los organismos para la promoción de la igualdad de los veinticinco países de la UE y Rumanía y las razones que cubren.)

Organismos para la promoción de la igualdad (o entidades similares)

	Organismo para la promoción de la igualdad	Contacto	Razones
Bélgica	Centro para la Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo — <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme</i> — <i>Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i>	Tel. (32-2) 212 30 00 www.diversiteit.be	Todas las razones que figuran en las dos directivas y otras adicionales.
Chequia	El Defensor Público de Derechos — <i>Veřejný ochránce práv</i>	Tel. (420) 542 54 21 11 www.ochrance.cz	Todas las razones que recogen las dos directivas más el sexo.
Dinamarca	Instituto danés de Derechos Humanos — <i>Rights Institut for Menneskerettigheder</i>	Tel. (45) 32 69 88 88 www.humanrights.dk	Origen racial y étnico.
Alemania	Comisario del Gobierno federal para la migración, los refugiados y la integración — <i>Beaufragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> Comisario del Gobierno federal para las necesidades de las personas con discapacidad — <i>Behindertenbeauftragte</i>	Tels. (49-30) 206 55 18 35 (49-1888) 555 18 35 www.integrationsbeauftragte.de Tel. (49-1888) 527 29 44 www.behindertenbeauftragter.de	Origen racial y étnico. Discapacidad.
Estonia	La Oficina del Canciller de Justicia de Estonia — <i>Eesti Vabariigi Oiguskantsler</i>	Tel. (372) 693 84 00 www.oiguskantsler.ee	Todas las razones que especifican las dos directivas además del sexo y otras.
Grecia	El Defensor del Pueblo Griego	Tel. (30-801) 112 50 00 www.synigoros.gr	Todas las razones.
España	Consejo Nacional de la Discapacidad El Defensor del Pueblo	Tel. (34) 913 63 70 00 www.mtas.es Tel. (34) 914 32 79 00 www.defensordelpueblo.es	Discapacidad. Todas las razones.
Francia	Alta Autoridad de Lucha contra las Discriminaciones y por la Igualdad — <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</i>	Tel. (33) 08 10 00 50 00 www.le114.com	Todas las razones que especifican las dos directivas además del sexo y otras.
Irlanda	Autoridad para la Igualdad — <i>Equality Authority</i>	Tel. (353-1) 417 33 33 www.equality.ie	Todas las razones que especifican las dos directivas más otras razones adicionales.
Italia	Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial — <i>Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali</i>	Tel. (39) 064 21 53-261 www.pariopportunita.gov.it	Origen racial o étnico.
Chipre	Oficina del Comisario de Administración (Defensor del Pueblo) — <i>The Office of the Commissioner for Administration (Ombudsman)</i>	Tel. (357) 22 45 63 00 E-mail: ombudsman@cytanet.com.cy	Origen racial o étnico, más religión, convicciones políticas y otras, lengua, nacionalidad.
Letonia	Oficina Nacional Letona de Derechos Humanos — <i>Valsts Cilvēktiesību Birojs</i>	Tel. (371) 728 72 10 www.vcb.lv	Todas las razones.
Lituania	Oficina del Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades — <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i>	Tel. (370) 52 61 27 87 www.lygybe.lrs.lt	Todas las razones que especifican las dos directivas.

Organismos para la promoción de la igualdad (o entidades similares)

	Organismo para la promoción de la igualdad	Contacto	Razones
Luxemburgo	Comisión Especial Permanente contra la Discriminación Racial — <i>Commission spéciale permanente contre la discrimination raciale</i>	Tel. (352) 478 36 92	Origen racial o étnico.
Hungría	Autoridad de Igualdad de Trato — <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i>	Tel. (36-1) 23 54 50 95 E-mail: ebh@icsszem.hu	Todas las razones que especifican las dos directivas más el sexo y otras.
Malta	Todavía no se ha creado. Se podrían ampliar las atribuciones de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad de Hombres y Mujeres		
Países Bajos	Comisión de Igualdad de Trato — <i>Commissie Gelijke Behandeling</i>	Tel. (31-30) 888 38 88 www.cgb.nl	Todas las razones que especifican las dos directivas más el sexo y otras.
Austria	Oficina para la Igualdad de Trato — <i>Anwaltshaft für Gleichbehandlungsfragen</i> Defensor del pueblo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral — <i>Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt</i>	Tel. (43-1) 532 02 44	Todas las razones que especifican las dos directivas con la salvedad de la discapacidad más el sexo.
Polonia	Comisario de protección de derechos civiles — <i>Rzecznika Praw Obywatelskich</i> Gobierno plenipotenciario para la igualdad de estatus de hombres y mujeres — <i>Pelnomocnika Rządu ds. Równego Statusu Kobiet i Mezczyzn</i> Gobierno plenipotenciario para las personas con discapacidad — <i>Pelnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych</i>	Tel. (48-22) 551 77 00 www.brpo.gov.pl Tel. (48-22) 520 08 31 www.rownynstatus.gov.pl Tel. (48-22) 826 96 73 www.mpips.gov.pl/ osobynepełnosprawne.php	Todas las razones. Todas las razones que especifican las dos directivas con la salvedad de la discapacidad más el sexo. Discapacidad.
Portugal	Alto Comisariado para la Inmigración y las Minorías Étnicas — <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i>	Tel. (351-21) 810 61 00 www.acime.gov.pt	Origen racial y étnico.
Eslovenia	Oficina para la Igualdad de Oportunidades — <i>Urad za enake možnosti</i>	Tel. (386-1) 478 84 60 www.uem-rs.si	Todas las razones.
Eslovaquia	Centro Nacional eslovaco de Derechos Humanos — <i>Slovenského národného strediska pre ľudské práva</i>	Tel. (421-2) 57 20 39 11/14 www.snspl.sk	Todas las razones.
Finlandia	Defensor del Pueblo de las minorías — <i>Vähemmistövaltuutettu</i>	Tel. (358-10) 604 70 48 www.vahemmistovaltuutettu.fi	Origen racial y étnico.
Suecia	Defensor del pueblo encargado de discriminación étnica — <i>Ombudsmannen mot etnisk diskriminering</i> Defensor del pueblo de personas con discapacidad — <i>Handikappombudsmannen</i>	Tel. (46-8) 50 88 87 00 www.do.se Tel. (46-8) 20 17 70 www.handikappombudsmannen.se	Origen racial y étnico. Discapacidad.
Reino Unido	Comisión de Derechos de Personas con Discapacidad — <i>Disability Rights Commission</i> Comisión de Igualdad para Irlanda del Norte — <i>Equality Commission for Northern Ireland</i> Comisión de Igualdad Racial — <i>Commission for Racial Equality</i>	Tel. (44-08457) 62 26 33 www.drc-gb.org Tel. (44-2890) 50 06 00 www.equalityni.org Tel. (44-207) 939 00 00 www.cre.gov.uk	Discapacidad. Origen racial y étnico, credo, opiniones políticas, sexo, discapacidad y orientación sexual. Origen racial y étnico.
Rumanía	Consejo Nacional rumano de Lucha contra la Discriminación — <i>Consiliul National pentru Combaterea</i>	Tel. (40-21) 312 65 78/79 www.cncd.org.ro	Todas las razones.

Cómo mejorar la situación de los roma en la UE



Durante siglos, la etnia roma ⁽¹⁾ ha sido objeto de discriminación y persecución. A pesar de lo controvertido de sus orígenes históricos, la opinión más extendida, basada principalmente en la solidez de las pruebas lingüísticas, sitúan la procedencia del pueblo romaní en grupos humanos que abandonaron el subcontinente asiático a finales del primer milenio antes de Cristo.

A pesar de la falta de estadísticas sobre su origen étnico en algunos países, las estimaciones cifran el número de personas pertenecientes a esta etnia en la Unión Europea en unos 3 a 4 millones a los que se añaden los 2 a 3 millones de Bulgaria y Rumanía, que ingresarán en la UE en 2007.

La ampliación de la UE ha contribuido a centrar la atención en la discriminación y exclusión de que son objeto las poblaciones de la etnia roma en los «antiguos» países de la UE y en los de reciente incorporación. Gran parte de la responsabilidad a la hora de hacer frente a estos retos compete a las instancias nacionales, regionales y locales aunque algunas políticas y programas comunitarios pueden servir de apoyo a los esfuerzos desplegados por las autoridades nacionales y los organismos de la sociedad civil. Esta parte del informe destaca una serie de iniciativas que la Comisión Europea ha tomado recientemente para promover la inclusión social de los roma.

LA NATURALEZA Y MAGNITUD DEL RETO

La etnia roma está expuesta a distintos grados de discriminación y exclusión social en los países de la UE. En todos los países donde existen estadísticas o encuestas observamos que la etnia roma tiene menor nivel educativo, tasas de paro mucho más elevadas, ingresos ampliamente inferiores y gozan de peor salud que el resto de la población (sobre este tema, consulte *La situación de la etnia roma en la Unión Europea ampliada* ⁽²⁾ de la Comisión Europea). En muchos Estados miembros, los niños de la etnia roma son objeto de constante segregación en la escuela y a menudo tienen que asistir a «escuelas especiales» para niños con problemas o se les pone en clases separadas. Asimismo, muchos roma viven en barrios deprimidos y separados del resto de la población donde la vivienda es de mala calidad, faltan servicios básicos y el acceso a un buen sistema sanitario es difícil (véase recuadro).

⁽¹⁾ En el presente informe utilizaremos el término «etnia roma» para referirnos a personas que se definen a sí mismas como romaníes, gitanos, viajeros, manouches, sinti y otros grupos conocidos como «gitanos». Con la utilización del término «etnia roma» no pretendemos minimizar la importancia de la gran diversidad de etnias que existen en estas comunidades ni fomentar estereotipos.

⁽²⁾ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

La situación de la etnia roma en los países de la Unión Europea

Las siguientes estadísticas nos dan una idea de la situación de los roma en Europa.

En el año académico 2002-2003 más de la mitad de los niños eslovacos matriculados en escuelas especiales pertenecían a la etnia roma.

En 2003 sólo la mitad de los niños roma iban a la escuela en Alemania y, de ellos, un 80 % iban a escuelas especiales.

Los niños romaníes también son los más numerosos en las escuelas especiales de Hungría, Bulgaria, Polonia y Eslovenia.

En 2003, más de 85 % de los roma en edad de trabajar no figuraban en las cifras del paro en Eslovaquia.

Más de 80 % de los romaníes tienen ingresos inferiores a la media nacional en Bulgaria, Hungría, Rumanía y Eslovaquia, según una encuesta del PNUD realizada a finales de 2001.

Según la misma encuesta, alrededor de un 45 % de los roma no tiene inodoros en casa en Hungría y Eslovaquia.

De las personas encuestadas, un 65 % de los roma rumanos y un 45 % de los búlgaros declararon vivir en hogares sin agua corriente.

Fuente: *The situation of Roma in an enlarged European Union* de la Comisión Europea y *Avoiding the dependency trap (Eludir la trampa de la dependencia)* del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

ESFUERZOS CONCERTADOS PARA MEJORAR LA SITUACIÓN DE LA ETNIA ROMA

La legislación comunitaria en materia de lucha contra la discriminación, descrita en la primera parte del informe, puede ayudar a los roma a defender su derechos a la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la educación, la seguridad social, el sistema sanitario, la vivienda y los bienes y servicios en general. Mediante el programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, la Comisión Europea imparte cursos a asociaciones de defensores de la etnia romaní y otras ONG en los que se les prepara, con la debida información práctica y jurídica, para defender a víctimas de discriminación de su etnia.

La Unión Europea sigue muy de cerca el respeto y la protección de las minorías, incluida la romaní, en los países candidatos en el marco del proceso de adhesión. Recientemente, el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia ha intensificado sus labores de seguimiento de la situación los roma en los Estados miembros de la UE. Además, la Comisión ha instado a las autoridades nacionales a tener más en cuenta las necesidades de las comunidades roma a la hora de elaborar sus planes de acción nacionales de empleo e inclusión social.

La financiación comunitaria contempla un apoyo adicional destinado a la inclusión de los roma. La Comisión colabora con las autoridades nacionales y ONG para velar por que los fondos comunitarios lleguen a sus destinatarios y los sistemas de control y evaluación de políticas se mejoren. A continuación encontrarán algunos ejemplos de proyectos con dotación comunitaria.

Para abordar los complejos y variados retos a los que tienen que hacer frente los roma, la Comisión ha tomado medidas para garantizar que las políticas y programas comunitarios guardan una estrecha relación y coherencia. El primer paso fue el encargo de un estudio (vea recuadro) para analizar la situación de los roma en la UE ampliada y revisar las políticas más relevantes. Este estudio se ha realizado en colaboración con ONG de la etnia roma y en consulta con las autoridades nacionales.



La situación de la etnia roma en la Unión Europea ampliada

El estudio, financiado en el marco de los programas comunitarios de inclusión social y lucha contra la discriminación, examinaba las condiciones de vida y de trabajo de los roma en los países de la UE donde son más numerosos. A continuación, hacía una serie de recomendaciones sobre políticas educativas, de empleo, de vivienda y de sanidad. Estas son algunas de las recomendaciones que el estudio hace a la UE:

- Sensibilización sobre la situación de la etnia roma y la discriminación de que son objeto y observación de las repercusiones de las nuevas leyes traspuestas con arreglo a la Directiva sobre igualdad racial.
- Fortalecimiento de la coordinación entre las políticas y programas comunitarios y entre la UE y otros organismos internacionales.
- Implicación de los miembros de la etnia roma en la elaboración, aplicación y evaluación de las políticas y mayor consideración de los temas relativos a los roma en políticas relevantes a nivel comunitario y nacional.
- Establecimiento de métodos de control y evaluación de la eficacia de programas de mejora de la situación de la etnia roma.

A los Estados miembros se les recomienda que:

- Reconozcan a los roma como un grupo étnico que requiere acciones puntuales prioritarias en el marco de políticas de inclusión social y de empleo.
- Desarrollen métodos de recogida de datos sobre el origen étnico en colaboración con la Comisión Europea.
- Garanticen que todas las autoridades públicas locales y nacionales cuenten con órganos encargados de garantizar la inclusión de la etnia roma.

Y a las organizaciones de la etnia roma se les recomienda:

- Que trabajen más activamente en la eliminación de los estereotipos y prejuicios sobre la etnia roma.
- Que pidan más enérgicamente un control de la situación de las minorías étnicas que les permita identificar mejor los problemas que les acucian.
- Que se involucren en ONG y redes europeas de lucha contra la discriminación y defensa de los derechos fundamentales.

Pueden encontrar el informe en inglés, alemán y francés en:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/roma04_en.pdf

En respuesta a las recomendaciones del estudio, la Comisión ha creado un grupo especial interservicios para asegurarse de que se coordinan debidamente todos los programas y políticas relativos a la etnia roma actualmente en curso. En este grupo están representadas catorce direcciones de la Comisión entre las que se encuentran no sólo la de empleo y asuntos sociales sino también las de ampliación y relaciones exteriores, educación y cultura, justicia y derechos humanos, salud, política regional y desarrollo rural, entre otras. El objetivo es elaborar directrices políticas, intercambiar información entre las direcciones interesadas y velar por un uso correcto de la financiación disponible y de los conocimientos adquiridos en experiencias anteriores.

La Unión Europea también está cooperando con otros organismos internacionales que trabajan en estos temas. Por ejemplo, la Comisión Europea es miembro del Comité director de la *década de la inclusión de la etnia roma 2005-2015*, que se creó en febrero de 2005 en Sofía (vea recuadro).

La década de la inclusión de los roma (2005-2015)

La iniciativa de la década de la inclusión de la etnia romaní, que inició su andadura en febrero de 2005, cuenta con el apoyo de los Gobiernos de Bulgaria, Croacia, Eslovaquia, Chequia, Hungría, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Rumanía, Serbia y Montenegro. Además, tiene el respaldo del Open Society Institute, el Banco Mundial y otros organismos internacionales.

La iniciativa, que se prolongará hasta 2015, tiene como finalidad acabar con las diferencias entre los miembros de la etnia roma y el resto de las poblaciones de los países en que se desarrolla. El Comité director internacional, que consta de representantes de los gobiernos implicados, patrocinadores internacionales y la comunidad roma, ha identificado cuatro ámbitos prioritarios de acción: la educación, el empleo, la salud y la vivienda, junto con los tres temas transversales de la pobreza, la discriminación y el género.

Apoyo a la etnia roma en el marco del programa Phare

El objetivo del programa Phare es ayudar a los países de Europa Central y Oriental a hacer frente a los problemas socioeconómicos y a prepararse para la adhesión a la Unión Europea. Desde 1998, bastante más de 100 millones de euros de Phare se han destinado a proyectos de mejora de la situación de la minoría romaní en países donde representan un porcentaje importante de la población. En Bulgaria y Rumanía existen programas con dotaciones importantes cuyos beneficiarios principales son los miembros de la etnia roma, los cuales, en muchos casos, están muy implicados en la aplicación de los programas.

El proyecto rumano de los «grupos de acceso a la educación para grupos más desfavorecidos», que coordina el Ministerio rumano de Educación e Investigación, tiene como propósito cambiar las prácticas educativas por medio de la contratación de inspectores roma que hagan las veces de puente entre las autoridades educativas y el personal docente. (Se pueden encontrar más ejemplos en: http://www.europa.eu.int/comm/enlargement/phare_evaluation_pdf/revised_minorities_thematic_raw_161204.pdf).

Apoyo a la etnia roma en el marco de los fondos estructurales

El Fondo Social Europeo (FSE), uno de los Fondos Estructurales comunitarios, apoya varios proyectos en los «antiguos» Estados miembros y en los de reciente incorporación. La finalidad es mejorar el acceso de la etnia roma, entre otros grupos desfavorecidos, al empleo, principalmente mediante la mejora de la enseñanza y la

formación. Un ejemplo importante es el proyecto español Acceder, incluido en el programa plurirregional *Lucha contra la discriminación*. El propósito de este proyecto es ofrecer soluciones a los problemas laborales de los grupos más desfavorecidos. Más concretamente, pretende dar empleo a 4 000 miembros de la comunidad gitana hasta finales de 2006 de la siguiente manera:

- ayudándoles a obtener títulos profesionales;
- adaptando los programas de formación y los servicios de empleo a sus necesidades;
- sensibilizando sobre la discriminación de que son objeto los roma/gitanos y mejorando la percepción que la gente suele tener de ellos;
- fomentando medidas más activas para mejorar sus condiciones de vida y el acceso a los servicios públicos.

Asimismo, un gran número de proyectos de ayuda a los roma cuenta con el respaldo de la iniciativa EQUAL, financiada por el FSE con vistas a fomentar enfoques innovadores que mejoren la situación de las comunidades más desfavorecidas en el acceso al mercado de trabajo. Entre 2001 y 2004, cuarenta y cinco de los proyectos financiados tenían como beneficiarios a las poblaciones roma, ya fuera solos o con otros grupos desfavorecidos (véanse los ejemplos del recuadro). En la nueva tanda de programas EQUAL, que comenzará en 2005, unos ochenta proyectos tendrán a los roma como beneficiarios directos.

Ejemplos de proyectos EQUAL

En Austria, el proyecto «Mri Buti» tiene como principal objetivo ayudar a encontrar trabajo a los roma de la región de Burgenland por medio de un servicio de orientación y asesoramiento. En Hungría, hombres y mujeres de la etnia roma reciben formación específica para trabajos para los que hay demanda a nivel local, como trabajos de albañilería o puericultura. En Alemania, está en marcha un proyecto para probar nuevos enfoques de cualificación de los roma y sinti y se les forma para trabajos sociales o de mediadores educativos, por ejemplo. En Francia e Irlanda, los roma o viajeros, como se les conoce en Irlanda, reciben ayudas para montar sus propios negocios.





Roma en Bruselas: Livia Járóka, eurodiputada

Livia Járóka se convirtió en junio de 2004 en la primera eurodiputada roma del Parlamento Europeo de los «nuevos» Estados miembros. Es antropóloga social y está terminando un doctorado en el University College de Londres sobre minorías étnicas. Ante todo se considera representante en el Parlamento Europeo (PE) del pueblo húngaro pero, puesto que muchos húngaros son de etnia roma, también considera que su papel en el PE es actuar como mediadora entre los distintos organismos que trabajan en temas relacionados con los roma a nivel europeo y los grupos que representan a este colectivo en el terreno.

En su opinión, *«existe mucha ignorancia sobre los roma a los que, debido a los estereotipos, se les suele ver como un grupo uniforme que comparte la misma identidad y características que, o están cubiertas por un velo de romanticismo o son extremadamente negativas. La realidad es que los varios millones de roma que viven en Europa son tan distintos como cualquier otro grupo étnico: sus aptitudes y nivel de preparación varía, hablan lenguas distintas y tienen culturas muy variadas, condicionadas por el lugar donde viven. Si todos entienden de la misma forma su identidad gitana es porque comparten las mismas experiencias de discriminación y exclusión. Es menester cambiar la percepción general de los gitanos y desmitificar la imagen que se tiene de ellos, o sea, sustituir los estereotipos por la realidad».*

Esta percepción simplificada y falsa ha conducido, a su parecer, a una idea errónea sobre cuáles son los temas que tienen que ser objeto de políticas sobre los roma y cuáles no. *«La discriminación que sufren los roma o los temas culturales se tienen que tratar como tales y para ello son necesarias medidas específicas. En cambio, los problemas que afectan a los roma en la educación, el empleo, la salud y la vivienda no deberían tratarse principalmente desde una óptica roma. Dicho de otro modo, el objetivo final tiene que ser la puesta en práctica de políticas que garanticen el acceso de todos a la enseñanza de calidad, a un trabajo digno y a un buen sistema sanitario independientemente de su origen étnico.»*

Para Livia Járóka, una manera importante de cambiar la imagen de los roma pasa por una mayor implicación de los mismos en la política y en los medios de comunicación. *«Me gustaría ver a más políticos roma y, por eso, estoy trabajando estrechamente con ONG y con todos aquellos que pueden contribuir a mejorar la situación de los roma, independientemente de su signo político. En este sentido, estimo que el programa de prácticas de la Comisión Europea, que cuenta con el respaldo del Open Society Institute es una iniciativa excelente y estoy trabajando en la instauración de programas de prácticas similares en el Parlamento Europeo.»*

Los medios de comunicación también son un ámbito en que es crucial una mayor presencia de los roma. Hay un sentimiento de histeria generalizada en los medios de comunicación con respecto a los roma a los que muchas veces se les retrata de forma equivocada e inadmisible como una amenaza para la seguridad nacional. Creo que el Año de la Igualdad de Oportunidades, en 2007, será una oportunidad única para cambiar la imagen que se tiene de los roma. Ya estamos desarrollando ideas e iniciativas para que el Año de la Igualdad de Oportunidades tenga un verdadero impacto.»

Los otros dos fondos estructurales, el FEDER (Fondo Europeo de Desarrollo Regional) y el FEOGA (Fondo Europeo de Orientación y de Garantía Agrícola) también contribuyen a la financiación de programas destinados a los roma y otras comunidades que viven en regiones desfavorecidas. En estas regiones, el FEDER ayuda a financiar la construcción de carreteras y otras infraestructuras básicas (como sistema de suministro de agua limpia o redes de alcantarillado), rehabilitación de hospitales y escuelas y creación de pequeñas empresas, mientras que el FEOGA apoya a comunidades desfavorecidas en zonas rurales.

EL PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO: LOS ROMA COMO PROTAGONISTAS

El programa de acción comunitario, creado para reforzar la nueva legislación comunitaria de no discriminación, complementa los proyectos financiados por los Fondos Estructurales. Una de las prioridades del programa en términos de financiación es la solución de problemas relativos al acceso a la educación y el empleo de los roma. Asimismo, se insta a las organizaciones roma a solicitar fondos para proyectos centrados en otros ámbitos prioritarios, como el desarrollo de cooperación entre ONG, la formación de defensores de los derechos de las comunidades expuestas a la discriminación y el desarrollo de medios de control de la discriminación. (Pueden obtener una lista de proyectos financiados por el programa de acción comunitario en: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/result006_en.htm).

Actualmente el programa financia cinco proyectos en torno a los problemas específicos que afectan a los roma con la participación de organismos de varios países europeos (véanse los recuadros).



Proekti e Evropeískone
síndikalnone
komítetoskoro ašal o
síkljovípe

Desarrollo de enseñanza de calidad no discriminatoria para niños roma

La finalidad del proyecto es concienciar sobre los problemas a los que tienen que hacer frente los niños roma y la necesidad de abordarlos. Está destinado a profesores y a sus sindicatos, a las autoridades educativas y a los padres de alumnos, y con él se pretende mejorar la calidad de la enseñanza y cambiar las políticas educativas.

En opinión de la directora del proyecto, Elena Jenaro: «*Se ha hecho mucho a nivel europeo para luchar contra la discriminación de los roma en Europa Oriental pero éste es el primer proyecto destinado a mejorar la educación de los niños roma que cuenta con la participación de los sindicatos de profesores. Los niños roma son parte importante del futuro de nuestras sociedades y el papel de los sindicatos de profesores es importante.*»

Una solución concreta consistiría en la preparación de planes de actuación nacionales con directrices que podrían orientar a los sindicatos en las negociaciones con las autoridades educativas. Se ha pensado elaborar un conjunto de herramientas para ayudar a los profesores a detectar los casos de discriminación y abordarlos. Primero se pretende enseñar a utilizar el conjunto de herramientas a setenta y cinco profesores, los cuales tendrán que formar a su vez a al menos otros diez. De esta manera, al final del proyecto, más de setecientos cincuenta profesores habrán recibido formación.

Coordinador: Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE).

Socios: *Algemene Onderwijsbond* (Sindicato General de Educación), Sindicato Podkrepa, Sindicato de Asalariados de la Educación y la Ciencia de Eslovaquia, Sindicato Democrático de Docentes de Hungría, Sindicato de Docentes de Hungría y Sindicato de Docentes de Bulgaria.

Información: Elena Jenaro (Elena.jenaro@csee-etuice.org), directora del proyecto.

Participación de los roma y los sinti en la elaboración de políticas eficaces en materia de empleo y educación

Este proyecto aúna a varias ONG que trabajan por la defensa de los derechos de los roma en diferentes ámbitos en Bulgaria, Eslovaquia, Hungría, Italia y Chequia. El objetivo del proyecto es doble: por un lado, pretende desarrollar políticas a largo plazo que contribuyan a la lucha contra la discriminación de que son objeto los roma y los sinti en la educación y el empleo y, por otro, mejorar las competencias y aumentar la confianza de las ONG para que participen de manera eficaz en la vida política en calidad de defensores de los derechos de las comunidades romaníes.

En palabras de la directora del proyecto, Savelina Davona: «*La finalidad del proyecto es mejorar la preparación de activistas roma y sinti para que se puedan afianzar en el terreno político con vistas a garantizar una adecuación de las políticas a sus necesidades.*»

Un objetivo clave es la supervivencia del proyecto una vez acabado el período de financiación comunitaria. Entre las finalidades del proyecto podemos citar la documentación sobre casos de discriminación de los roma en el empleo y la educación y la evaluación de los programas gubernamentales sobre educación de los roma. Esto constituirá la base para recomendaciones políticas, que, a su vez, será clave en el trabajo de presión que permitirá el fortalecimiento de la política en esos ámbitos.

Coordinador: Federación Internacional de Helsinki.

Socios: European Roma Rights Centre y European Roma Information Office.

Información: Savelina Danova (savelina.danova@errc.org), directora del proyecto.



TRANPOSE: red de defensores de los roma y apoyo a las comunidades en su organización para garantizar la igualdad

El proyecto es una empresa conjunta del Movimiento Irlandés de la Comunidad Viajera, el Centro Europeo de Derechos de los Roma y el Comité italiano Helsinki. Participan en el proyecto Irlanda, Chequia, Eslovaquia, Hungría e Italia. Los objetivos del proyecto son:

- sensibilizar a los políticos, los organismos especializados y a toda la sociedad sobre los problemas de discriminación que afectan a los roma;
- dar a conocer a los roma la protección legal a la que se pueden acoger y los cauces por los que pueden luchar contra la discriminación;
- fomentar la solidaridad entre los roma a la hora de desplegar esfuerzos para luchar contra la discriminación;
- formar a una red de defensores roma cualificados que puedan trabajar en pro de una correcta aplicación de las directivas comunitarias sobre igualdad a nivel local.

Según Anne Jennings-Tauciene: «*El programa Transpose es una oportunidad única para que los roma/viajeros reciban la formación necesaria para poder erigirse en defensores de sus comunidades. La finalidad de la iniciativa es la capacitación por medio del acceso a la información y, por ende, al ejercicio de sus derechos. Se pretende crear una red con un importante respaldo local de defensores roma que puedan aprovechar la formación recibida gracias a Transpose como recurso eficaz al servicio de sus comunidades.*»

Coordinador: Movimiento Irlandés de la Comunidad Viajera.

Socios: European Roma Rights Centre y Comité italiano Helsinki.

Información: Anne Jennings-Tauciene (communityadvocacy@hotmail.com), directora del proyecto.



ROMA
EDEM

Promotion
of Roma/Traveller
Integration and
Equal Treatment
in Education
and Employment

Roma Edem. Promoción de la integración de los roma/gitanos e igualdad de trato en la educación y el mercado de trabajo

La finalidad general del proyecto es, por una parte, la reducción de las diferencias entre la legislación de no discriminación y la práctica en el caso concreto de los roma y, por otra, la firme inclusión de los temas relativos a los roma en la agenda política comunitaria. A estos efectos, se pretende fomentar la no discriminación en los servicios públicos, concienciar a figuras importantes del sector público y privado, mejorar las aptitudes de las asociaciones y comunidades de roma/gitanos, principalmente las mujeres, defender sus derechos fundamentales y garantizar que la información sobre los roma y su cultura es exacta y no estereotipada.

Según Cristina Domínguez Robles, directora del proyecto: «Las actividades previstas para los dos años de la fase de aplicación del proyecto incluyen seminarios sobre igualdad de trato en la educación y el empleo en todos los países destinados a las asociaciones de roma/gitanos, seminarios internacionales sobre control del cumplimiento de la ley y las políticas de no discriminación a nivel local y, por último, la elaboración y divulgación de material para los roma con información sobre igualdad de derechos, recursos y ejemplos de buenas prácticas en inglés, español, portugués, checo, húngaro, rumano y romaní.»

Coordinador: Fundación Secretariado General Gitano.

Socios: Comisión para Irlanda del Norte sobre Igualdad, Alto Comisionado para la Inmigración y las Minorías Étnicas de Portugal, Comisario Parlamentario para los Derechos de las Minorías Étnicas y Nacionales de Hungría, Departamento de Derechos Humanos de la Oficina del Gobierno de Chequia, Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación rumano y el CRISS romaní de Rumanía.

Información: Cristina Domínguez Robles (gabinete@fsgg.org), directora del proyecto.



RomEco. Los roma y el mercado laboral

Según Jochen Blaschke, director del proyecto: «La mayoría de políticas y proyectos destinados a luchar contra la exclusión social de los roma en Europa se centra en aspectos culturales y todavía faltan en Europa políticas de integración de los roma.»

El proyecto tiene como objetivo analizar la situación de los roma en el mercado laboral de Alemania, Bulgaria, Italia y Chequia y evaluar los programas de formación profesional de integración de los roma en la economía. Uno de los objetivos fundamentales es crear una red de expertos en discriminación, mercados laborales, formación profesional y temas relativos a los roma que involucre a los roma para intercambiar puntos de vista e ideas sobre cómo identificar los requisitos necesarios para una política de integración eficaz.

Otro objetivo consiste en desarrollar nuevos enfoques para abordar la formación profesional con vistas a integrar a los roma en el mercado laboral. Asimismo, se elaborarán folletos y otro tipo de publicaciones para concienciar a la gente sobre la situación de los roma.

Coordinador: El *Berliner Institut für Vergleichende Sozialforschung (BIVS)*, Instituto Berlínés sobre Investigación Social Comparativa, de Alemania.

Socios: Università degli Studi de Florencia, Departamento de Ciencias de la Educación (Italia), Asociación Dzeno (Chequia) y Studii Romani (Bulgaria).

Información: Jochen Blaschke (jochen.blaschke@emz-berlin.de), director del proyecto, y Guillermo Ruiz (guillermo.ruiz@emz-berlin.de), coordinador del proyecto.

Apoyo a la red roma

El programa de acción comunitario también presta apoyo financiero a la red que representa los intereses

de los roma a nivel europeo. Es un medio en el que los representantes de la comunidad roma y los políticos pueden comunicarse y concertarse para lograr una mayor presencia de los temas relativos a los roma («mainstreaming»). Dicho de otro modo, la red intenta velar por que los intereses de los roma se tengan en cuenta en todas las políticas que les afectan. Si desea obtener más información sobre cómo participar en la red, consulte la siguiente página de Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/callspt/calls_en.htm.





Roma en Bruselas: Viktória Mohácsi, eurodiputada

Antes de aceptar su escaño en diciembre de 2004, Viktória Mohácsi ocupaba el puesto de Comisaria responsable de eliminación de la segregación racial de los niños de la etnia roma en el Ministerio húngaro de Educación y, con anterioridad, trabajó en el Centro Europeo para los Derechos de los Roma en Budapest. Su identidad roma es fundamental en el desempeño de sus labores de eurodiputada y tiene muy claro que su misión es luchar por la población romaní.

«Aunque nosotros, los roma, constituyamos un grupo muy heterogéneo en Europa, compartimos una identidad común, un patrimonio cultural común y un idioma común, con varios dialectos. Nuestra identidad de grupo se ha visto reforzada por la discriminación que hemos sufrido durante siglos. La sensación de amenaza nos lleva a refugiarnos en la comunidad y aislarnos del resto de la gente en los países donde vivimos.»

Tiene opiniones muy claras sobre la necesidad de conseguir mejoras sustanciales en la situación de los roma en toda Europa.

«La sociedad civil puede ejercer presión pero los gobiernos son el motor de la acción. Sin embargo, parece que los gobiernos, por regla general, tienden a centrarse en los aspectos culturales del asunto invirtiendo mucho dinero en iniciativas de promoción del folklore romaní, considerado como algo popular y seguro desde el punto de vista político. En cambio, poco se invierte en materia de integración de la población roma en la enseñanza, la vivienda o el mercado de trabajo, temas clave. Cuando la gente tiene hambre no tiene ganas de bailar.»

La educación es un tema muy delicado y el que más a pecho me tomo. La situación educativa varía muy poco de un país a otro y no tiene que ver con el tamaño de la población roma. Incluso en Finlandia, donde creo saber que viven aproximadamente unos 10 000 roma, la mayoría de los niños van a escuelas especiales para alumnos con problemas. En Hungría, un 30 % de los niños de edades comprendidas entre los 6 y los 14 van a escuelas especiales. Se trata de un holocausto mental para los que salen de esas escuelas ya que su bajo nivel educativo les vetará, en la práctica, el acceso a la universidad. Además, les resultará difícil o imposible encontrar un trabajo y terminarán viviendo de las ayudas del Estado. El hecho de que el paro sea un mal endémico entre los roma se debe, en parte, a la situación social de discriminación y, en gran medida, a la falta de educación.

En 2002, el Gobierno húngaro lanzó una política de eliminación de la segregación en favor de los niños roma en edad escolar para integrarlos en el sistema educativo convencional a partir de 2006. Previamente, encuestaron a los padres para conocer su opinión sobre la propuesta. Aunque casi la mitad de los encuestados son partidarios de la integración, un 94 % declaró que no deseaba que su hijo se sentara en el mismo pupitre que un niño romaní.

Mi papel como eurodiputada consistirá en ejercer de intermediaria entre la Unión Europea y las personas que trabajan en el terreno y mantenerles al corriente de los cambios. Creo que la Unión Europea es importante porque presiona a los gobiernos nacionales para que actúen. Mi objetivo es velar por que todos los niños puedan gozar del mismo derecho a una enseñanza de calidad independientemente de su origen y me encantaría que se aprobara legislación sobre eliminación de la segregación antes de que se acabe la legislatura.

Tengo muchas esperanzas puestas en la iniciativa sobre la década de la inclusión de los roma, pero es importante que las ONG involucradas asignen los fondos allá donde realmente se necesiten y a programas que pueden introducir verdaderos cambios.»

Plan de prácticas para licenciados roma

En noviembre de 2004, la Comisión lanzó un plan de prácticas con el patrocinio del Open Society Institute para formar a diez licenciados universitarios roma en los servicios de la Comisión en 2005. Las prácticas tendrán una duración de tres meses y están abiertas a candidatos de los nuevos Estados miembros (excepto Chipre y Malta), Bulgaria, Rumanía, Croacia, la Antigua República Yugoslava de Macedonia, Serbia-Montenegro y Turquía. La finalidad es proporcionar a los participantes una idea general de la integración europea, conocimientos prácticos sobre el trabajo de la Comisión y permitirles adquirir una experiencia personal y contactos que les pueden resultar útiles en su carrera profesional futura.



Las prácticas para roma

En palabras de Odile Quintin, Directora General de Empleo y Asuntos Sociales, este plan permitirá que los licenciados en prácticas *«puedan ver cómo trabajamos en la Comisión y aporten su contribución a nuestros planteamientos [...]». Será provechoso para los jóvenes y sus comunidades pero también para nosotros puesto que nos ayudará a orientar nuestras acciones futuras».*

Las cuatro licenciadas roma que han sido seleccionadas para las prácticas que comenzarán el 1 de mayo son una reportera de la televisión nacional búlgara, una jurista rumana que ha trabajado en la Fundación para el cambio democrático en Bucarest y el Centro Europeo de Derechos de los Roma en Budapest, una consultora que ha trabajado para numerosas organismos internacionales sobre temas relativos a los roma y una coordinadora de enlace de la Comunidad.

Radostina Chaprazova, que comenzará las prácticas en la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales y es licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad Americana de Bulgaria, opina que *«las prácticas son una oportunidad extraordinaria para mí pero también un gran reto. Me ayudarán a saber de qué manera puedo contribuir a la defensa de los derechos de mi pueblo y si he enfocado bien mi carrera profesional. Bulgaria es un crisol de religiones, etnias y nacionalidades. Pero se palpa una hostilidad patente hacia los roma que se manifiesta por medio de una negativa incluso a comunicar con ellos, por no hablar de las reticencias a vivir en sus barrios o a llevar a sus hijos a las escuelas de los roma. Miles de roma viven en la miseria, separados en guetos del resto de la comunidad, en condiciones inaceptables que han de cambiar. Espero poder contribuir a ese cambio.»*

Comisión Europea

Igualdad y no discriminación – Informe anual 2005

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2005 — 36 pp. — 21 x 29,7 cm.

ISBN 92-894-9442-5

VENTA Y SUSCRIPCIONES

Las publicaciones de pago editadas por la Oficina de Publicaciones pueden adquirirse en nuestras oficinas de venta repartidas por todo el mundo.

¿Cómo puedo adquirir una de estas publicaciones?

Tras conseguir la relación de oficinas de venta, seleccione la oficina que más le convenga y póngase en contacto con ella para efectuar su pedido.

¿Cómo puedo obtener la relación de oficinas de venta?

- Puede consultar el sitio web de la Oficina de Publicaciones: <http://publications.eu.int/>
- También puede solicitarla por fax al número (352) 29 29-42758 y la recibirá en versión papel.

Por la diversidad



Contra la discriminación

KE-AM-05-001-ES-C

Puede obtener información adicional sobre políticas comunitarias de no discriminación en la siguiente dirección:

Comisión Europea
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades
Unidad D.3
B-1049 Bruxelles

E-mail: empl-antidiscrimination@cec.eu.int

O consultar nuestro sitio Internet:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Sitio Internet de la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación»:

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