



# Igualdad y no discriminación

## Informe anual 2006





# **Igualdad y no discriminación**

## **Informe anual 2006**

Comisión Europea  
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades  
Unidad G.4

Texto original terminado en septiembre de 2006

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@ec.europa.eu. Dicho boletín se publica regularmente en alemán, inglés y francés.



- 1: © Carl Cordonnier/Dailylife
- 2: © Stefano Cagnoni/reportdigital.co.uk
- 3: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 4: © Jess Hurd/reportdigital.co.uk
- 5: © Paul Carter/reportdigital.co.uk

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

**Número de teléfono gratuito (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

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

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

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2006

ISBN 92-79-02811-1

© Comunidades Europeas, 2006

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

# Índice

<b>Introducción</b> .....	5
<b>Parte 1 Avances realizados en la aplicación de las Directivas sobre la igualdad de trato en la Unión Europea</b> .....	7
1. Perspectiva general .....	7
2. Modificaciones en las legislaciones nacionales entre abril de 2005 y junio de 2006 .....	7
3. Breve resumen de su aplicación por los países que solicitaron ampliar el plazo de transposición. ....	14
4. Protección y respeto de los derechos individuales .....	15
4.1. Los derechos individuales en los casos en que las Directivas no se han transpuesto íntegramente .....	15
4.2. Las atribuciones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas .....	16
4.3. Conceptos y ejemplos más importantes de causas judiciales relacionadas con estas cuestiones .....	17
4.4. Organismos nacionales para la promoción de la igualdad de trato .....	21
4.4.1. Organismos para la promoción de la igualdad de trato (o entidades similares) en cada país .....	24
4.4.2. Breve análisis de algunas de las facultades y competencias de los organismos para la promoción de la igualdad de trato .....	27
<b>Parte 2 2007, Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos</b> .....	29
1. Introducción .....	29
2. El resultado de los trabajos hechos hasta ahora .....	29
3. La participación de las personas implicadas .....	29
4. Lanzamiento por todo lo alto .....	30
<b>Entrevistas</b> .....	32
Vladimír Špidla, Comisario europeo responsable de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades .....	32
Ursula von der Leyen, Ministra federal alemana de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud. ....	34
<b>Expectativas para el Año Europeo</b> .....	35
Martine Roure, diputada al Parlamento Europeo .....	35
Las ciudades y las regiones, protagonistas del año 2007 .....	36
La importancia de las organizaciones no gubernamentales para el éxito del Año .....	37
El cometido de los organismos para la promoción de la igualdad de trato .....	38
Sindicatos y empresarios, socios en el Año Europeo .....	40
<b>Las lecciones aprendidas de otros Años Europeos</b> .....	41
<b>El Año Europeo en mi país</b> .....	42



## Introducción

Durante este pasado año se han producido varios avances importantes en las acciones de la Unión Europea (UE) dirigidas a luchar contra la discriminación y garantizar la igualdad de oportunidades para todos en Europa, tanto en lo que respecta a la legislación como a otras formas de actuación.

A pesar de los retrasos experimentados en algunos países, los Estados miembros de la UE han seguido aprobando y modificando normas nacionales con el fin de adecuarlas a la legislación de la Unión contra la discriminación adoptada en 2000. Algunos de los cambios están relacionados con la discriminación por razones de discapacidad y de edad, casos en los que algunos países se acogieron a un plazo ampliado para la incorporación de algunas disposiciones en la legislación nacional, que finaliza al término de 2006.

En la parte 1 de este informe se ofrece un resumen de esos avances en la legislación contra la discriminación y se presenta la situación actual en cada uno de los veinticinco Estados miembros. Además, se analiza la manera en que pueden protegerse y hacerse respetar los derechos individuales relativos a la igualdad de trato garantizados por la legislación comunitaria. En dicha parte también se explican algunos de los conceptos más importantes de la legislación y se incluyen estudios de casos reales que muestran cómo se aplican en la práctica.

En junio de 2005 la Comisión Europea estableció su nueva estrategia marco como parte de una acción concertada para promover la igualdad y la no discriminación en la UE. A pesar de que se han logrado grandes progresos durante los últimos años, la discriminación sigue siendo una realidad para muchas de las personas que conforman nuestras sociedades. El objetivo de esa estrategia es asegurar que el problema de la discriminación se aborda de manera efectiva, que se acepta la diversidad de manera generalizada y que se promueve la igualdad de oportunidades para todos. Uno de sus ejes principales es la designación de 2007 como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, que se apoyará en los logros conseguidos por el programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación que han dado un nuevo empuje para que la igualdad de trato sea una realidad para todo el mundo en la UE.

En la parte 2 del informe se fijan los objetivos principales del Año Europeo, se detallan las actuaciones previstas y se piden los puntos de vista de algunas de las principales partes implicadas en la lucha contra la discriminación en cuanto a sus deseos y expectativas para el Año Europeo, así como a sus participaciones respectivas. Como la mayor parte de las actividades del Año Europeo estarán descentralizadas y tendrán alcance nacional, regional y local, en la página 42 de este informe incluimos las direcciones de las entidades responsables de su organización en cada uno de los países, a las que pueden dirigirse todas aquellas personas que tengan previsto participar.



## Avances realizados en la aplicación de las Directivas sobre la igualdad de trato en la Unión Europea

### 1. Perspectiva general

La Directiva sobre igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (Directiva 2000/43/CE) y la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva 2000/78/CE) obligan a los Estados miembros a establecer un marco legal que prohíba la discriminación por razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual y, de ese modo, llevar a la práctica el principio de igualdad de trato. Las dos Directivas se adoptaron en el año 2000 con el fin de garantizar un grado mínimo de protección en esos ámbitos en todos los Estados miembros, lo cual no impide a estos ofrecer una protección de mayor alcance contra la discriminación que la exigida por las Directivas. Sin embargo, a la hora de transponer las Directivas, los Estados miembros no pueden reducir el grado de protección que existiera con anterioridad.

Las Directivas protegen a todo el mundo en la Unión Europea, incluidos aquellos que no son ciudadanos comunitarios. Ambas Directivas prohíben la discriminación en materia de empleo, de ocupación y de formación profesional. Además de ello, la Directiva relativa a la igualdad racial prohíbe la discriminación por razones de origen racial o étnico en el ámbito de la protección social, incluida la seguridad social y la atención sanitaria, las prestaciones sociales, la educación y el acceso y disfrute de bienes y servicios ofrecidos al público, entre los que se encuentra la vivienda. En sus ámbitos respectivos de aplicación, ambas Directivas protegen a todo el mundo contra la discriminación directa e indirecta, el acoso, las órdenes de

discriminación y el trato injusto. Las dos incluyen las mismas disposiciones en cuanto a acciones positivas, defensa de derechos, cambio en la carga de la prueba y sanciones.

### 2. Modificaciones en las legislaciones nacionales entre abril de 2005 y junio de 2006

A pesar de que ya han finalizado los plazos para la transposición de las Directivas, en algunos Estados miembros todavía está pendiente la modificación y adopción de la nueva legislación. Una parte de esa nueva normativa tiene que ver con la discriminación por edad y discapacidad, por lo que algunos de los Estados miembros afectados han comunicado a la Comisión Europea que van a aprovechar la posibilidad de ampliar el plazo de transposición con respecto a esos dos motivos hasta finales de 2006.

En **Finlandia**, la Ley sobre la Prevención de la Discriminación, la Ley sobre el Defensor del Pueblo en materia de Discriminación y el Decreto Provincial sobre el Consejo de Discriminación han transpuesto las Directivas en las Islas Åland, entrando todas en vigor el día 1 de diciembre de 2005. En **Austria**, en el ámbito federal, el Parlamento aprobó la Ley de Igualdad de Trato para Personas con Discapacidad, así como modificaciones muy importantes a la Ley de Empleo para Personas con Discapacidad, que entraron en vigor el 1 de enero de 2006. En el ámbito pro-

vincial, entraron en vigor varias leyes en la materia. Así, en Estiria se adoptó una enmienda a la Ley de Estiria sobre Personas con Discapacidad, y en Viena se adoptaron enmiendas en cuanto a las personas con discapacidades en la Ley de Regulación Contractual de los Funcionarios Públicos y en la Ley de Igualdad de Trato en la Agricultura, y además se adoptaron leyes contra la discriminación en la Alta Austria, Vorarlberg, Burgenland y Salzburgo. En **Francia**, la Ley 2005-102 sobre Igualdad de Derechos y Oportunidades y Participación Social de las Personas con Discapacidad entró en vigor el 11 de febrero de 2005. También se adoptaron el Decreto 2005-1617 sobre Igualdad de Acceso al Empleo de las Personas con Discapacidad, la Ley 2005-846 y el Decreto 2005-901,

ción por razones de convicciones religiosas y de orientación sexual con respecto a bienes y servicios, educación y otras prestaciones, y se espera que entren en vigor a finales de este año. La Ley también crea una Comisión para la Promoción de la Igualdad de Trato y los Derechos Humanos (CEHR, según sus siglas en inglés) que se convertirá en el organismo para la promoción de la igualdad de trato en todos los casos y que comenzará sus actividades en octubre de 2007. En enero de 2006, se adoptaron en **Letonia** enmiendas a la Ley sobre la Oficina Nacional de Defensa de los Derechos Humanos, en concreto nombrando a dicha Oficina como organismo responsable de la aplicación del principio de igualdad de trato. En **España**, el Parlamento aprobó la Ley 14/2005, de 1 de julio, que autoriza la inclusión de cláusulas sobre jubilación obligatoria en los convenios colectivos si están justificadas de manera objetiva y razonada, asociando esta medida a los objetivos legítimos de la política de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional. En **Estonia**, la Ley sobre Enmiendas a la Ley de la República de Estonia sobre Contratos Laborales de 8 de febrero de 2006 eliminaba la edad como razón para la rescisión de los contratos laborales. Por otro lado, el 1 de enero de 2006 entró en vigor la Ley sobre Servicios y Prestaciones Laborales que establece la prestación de servicios especiales a las personas con discapacidad que estén en paro, entre los que se incluye la «adaptación del lugar de trabajo y la provisión de medios para trabajar». En **Italia**, se aprobó un Decreto conjunto del Ministerio de Trabajo y Bienestar y del Ministerio de Igualdad de Oportunidades con objeto de crear un registro de asociaciones y organismos con capacidad legal para entablar litigios por denuncias de discriminación. En **Lituania**, el 11 de octubre de 2005 entró en vigor una Ley por la que se modificaba el Código de Delitos Administrativos, estableciendo la responsabilidad administrativa de los empleadores de los sectores público y privado y la imposición de sanciones por violaciones de la Ley sobre Igualdad de Trato. En **Dinamarca**, como consecuencia de unos nuevos apartados (5 y 6) del artículo 5A de la Ley nº 31 relativa a la prohibición de discriminación en materia de empleo y de ocupación, los jóvenes menores de 18 años ya no están protegidos contra la discriminación por razones de edad en el caso de que los convenios colectivos admitan trato diferencial. En los **Países Bajos**, se ha modificado la Ley sobre Igualdad de Trato. La nueva Ley (Wet tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling; Evaluatiewet Awgb) de 15 de septiembre de 2005 permite que la Comisión para la promoción de la Igualdad de Trato realice estudios independientes en los sectores público y privado. Se ha modificado el Código Penal neerlandés con objeto de prohibir cualquier discriminación por razones de discapacidad física, psicológica o mental de una persona. En **Suecia**, el 8 de febrero de 2006, el Parlamento adoptó una nueva Ley que impide la discriminación de niños y estudiantes y prohíbe otros tratos degradantes contra ellos.



© Paul Box/reportdigital.co.uk

que eliminaban los límites de edad para el acceso al empleo en el sector público. En **Gran Bretaña** se está aplicando gradualmente la Ley 2005 de Discriminación por razones de Discapacidad; se ha iniciado su primera fase el 30 de junio de 2005. En ella se incluye la obligación positiva de los organismos públicos de promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad con efecto a partir del 4 de diciembre de 2006. La legislación paralela para Irlanda del Norte (la Orden 2006 [de Irlanda del Norte] sobre Discriminación por Razones de Discapacidad [2006 nº 312 — N.I. 1]) comienza su primera fase de aplicación el 3 de julio de 2006 (Orden de entrada en vigor nº 1 2006, nº 289 [C.16]). En Gran Bretaña se aprobó la Ley 2004 de Sociedades Civiles (por la que se modificaba la Orden de legislación subordinada 2005), con el resultado de que ahora los empleadores están obligados a ampliar las ventajas ofrecidas a los cónyuges de empleados casados a aquellas parejas de empleados que constituyan una sociedad civil, asunto sobre el cual también se ha adoptado una orden en Irlanda del Norte. El 16 de febrero de 2006, la Ley sobre Igualdad de Trato recibió la correspondiente sanción real. Las medidas que en ella se incluyen o estipulan ampliarán la protección contra la discriminación más allá de las Directivas con el fin de cubrir la discrimina-

**Cuadro con la legislación por la que se aplican las Directivas (a 30 de junio de 2006)**

A continuación se ofrece un resumen de la legislación aprobada con respecto a las Directivas. En el cuadro no se valora si la legislación nacional está absolutamente de acuerdo con las Directivas ni tampoco si estas se respetan de manera íntegra en los Estados miembros respectivos. Como la legislación nacional sigue cambiando de manera muy rápida en este ámbito, es probable que en breve plazo se añadan nuevas normas a las que aquí se detallan.

<b>Alemania</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley de relaciones laborales, modificada en 2001; Ley de 1975 relativa a la Ley sobre representación de empleados federales, modificada en 2005.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley sobre la promoción de la igualdad de las personas con discapacidad.</p> <p><i>Cubre la edad y la discapacidad:</i> Ley sobre protección contra los despidos injustos, Código Social.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley por la que se transponen las Directivas europeas con el fin de hacer efectivo el principio de igualdad de trato, en vigor desde el 18 de agosto de 2006 (de manera general transpone las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE a la legislación alemana).</p>
<b>Austria</b>	<p><i>En el ámbito federal. Cubre todas las razones (excepto la discapacidad) de las dos Directivas y el sexo:</i> Ley federal sobre Igualdad de Trato (adoptada en 1979 y modificada en 2004), Ley sobre Igualdad de Trato, Ley sobre la Comisión para la Promoción de la Igualdad de Trato y el Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades (todas en vigor desde el 1 de julio de 2004).</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley sobre Promoción de la Igualdad de las Personas con Discapacidad (en vigor desde el 1 de enero de 2006), modificación de la Ley sobre Empleo de las Personas con Discapacidad, Ley federal sobre la Discapacidad (ambas en vigor desde el 1 de enero de 2006).</p> <p><i>En el ámbito provincial:</i> Ley de Estiria de 2004 sobre Igualdad de Trato, Defensor estirio para personas con discapacidad (marzo de 2005); Orden administrativa de Viena 2004; Ley de Viena de 2004 contra la discriminación, por la que se modifica la Ley sobre Funcionarios Públicos Contractuales y la Ley de Igualdad de Trato en la Agricultura (septiembre de 2006); Ley de 2004 de la Baja Austria sobre Igualdad de Trato (modificaciones en abril de 2005), Ley de la Baja Austria contra la Discriminación, enmiendas a la legislación sobre el trabajo agrícola (ambas de abril de 2005); Ley de Carintia de 2004 contra la Discriminación, así como enmiendas a la legislación sobre el trabajo agrícola (julio de 2006); Ley de Vorarlberg de 2004 contra la Discriminación; Ley de la Alta Austria contra la Discriminación; y Ley de Burgenland de 2004 contra la Discriminación y enmiendas a la legislación sobre el trabajo agrícola (2006); modificación de la legislación sobre el trabajo agrícola de Salzburgo (2005) y Ley de Salzburgo de 2006 contra la Discriminación; Ley del Tirol contra la Discriminación (abril de 2005), Ley del Tirol sobre la Igualdad de Trato para Funcionarios Públicos Provinciales (enero de 2005), así como enmiendas a la Ley (sobre el Empleo) del Personal Docente Provincial (diciembre de 2005) y a la legislación sobre el trabajo agrícola (julio de 2005).</p>
<b>Bélgica</b>	<p><i>En el ámbito federal. Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley de 25 de febrero de 2003 sobre la lucha contra la discriminación y modificación de la Ley de 15 de febrero de 1993 por la que se constituye el Centro para la Promoción de Igualdad de Oportunidades y la Oposición al Racismo.</p> <p><i>Cubre el origen racial y étnico y otros motivos:</i> Ley de 30 de julio de 1981 por la que consideran delictivos determinados actos basados en el racismo o la xenofobia, modificada por las Leyes de 12 de abril de 1994, de 7 de mayo de 1999 y de 20 de enero de 2003.</p> <p><i>En el ámbito federal. Cubre todas las razones:</i> Región o comunidad flamenca: Decreto de 8 de mayo de 2002 sobre la participación proporcional en el mercado laboral. Comunidad de habla francesa: Decreto de 19 de mayo de 2004 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato; Decreto de 27 de mayo de 2004 de la región valona sobre la promoción de la igualdad de trato en el empleo y la formación profesional.</p>

	<p>Comunidad de habla alemana: Decreto de 17 de mayo de 2004 sobre las garantías de igualdad de trato en el mercado laboral.</p> <p>Región de Bruselas-Capital: Ordenanza de 26 de junio de 2003 relativa a la administración mixta del mercado laboral de la región de Bruselas-Capital.</p>
<b>Chequia</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas, excepto la discapacidad, y razones adicionales:</i> Ley nº 65/1965 recop.; Código Laboral modificado por la Ley nº 46/2004 recop; Ley nº 361/2003 recop. sobre los servicios de miembros de las fuerzas de seguridad; Ley nº 221/1999 recop. sobre los servicios de miembros de las fuerzas armadas modificada por la 2002 recop.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley nº 435/2004 recop. sobre el Empleo, Ley nº 218/2002 recop. sobre servicios oficiales en la Administración del Estado y sobre la remuneración de esos funcionarios y otros empleados, Ley Administrativa nº 561/2004 recop.</p>
<b>Chipre</b>	<p><i>Cubre solo el origen racial o étnico:</i> Ley sobre Igualdad de Trato (origen racial o étnico), Ley nº 59(I)/2004.</p> <p><i>Cubre el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la edad y la orientación sexual:</i> Ley nº 58(I)/2004 sobre la Promoción de la Igualdad de Trato en el Empleo y la Ocupación.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley nº 57(I)/2004 sobre las Personas con Discapacidades (modificación).</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y otras adicionales:</i> Ley sobre el Comisario de Administración (modificación), 2004 [Ley nº 36(I)/2004]; Ley relativa a la lucha contra la discriminación racial y otros tipos de discriminación (Comisario) de 2004 [Ley nº 42(1)/2004].</p>
<b>Dinamarca</b>	<p><i>Cubre la raza, el color, el origen nacional o étnico, la religión y la orientación sexual:</i> Ley nº 960 (2004) relativa al artículo 266(b) del Código Penal; Ley nº 626 (1987) por la que se prohíbe la discriminación racial; Ley nº 459 (1996) modificada por la Ley nº 253 (2004) y la Ley nº 1416 (2004) relativa a la prohibición de discriminación con respecto al empleo y a la ocupación.</p> <p><i>Cubre el origen racial y étnico:</i> Ley nº 374 (2003) sobre la prohibición de trato desigual por razones de origen racial o étnico; Ley nº 411 (2002) relativa al Instituto de Estudios Internacionales y Derechos Humanos.</p> <p><i>Cubre la edad y la discapacidad:</i> Ley nº 1417 de 22 de diciembre de 2004 sobre la prohibición de discriminación directa o indirecta por razones de edad y discapacidad.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales:</i> Ley nº 31 (2005) sobre la prohibición de discriminación con respecto al empleo y a la ocupación.</p>
<b>Eslovaquia</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> Ley nº 365/2004 recop. sobre igualdad de trato en determinados ámbitos y protección contra la discriminación, por la que se modifican y complementan otras normativas; Ley nº 308/1993 recop. sobre el establecimiento del Centro Nacional Eslovaco de Defensa de los Derechos Humanos, modificada por última vez en 2004 recop.; Código Laboral nº 311/2001 recop. modificado por última vez en 2004.</p>
<b>Eslovenia</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y otras adicionales, incluido el sexo:</i> Ley relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de 2004; Ley sobre relaciones laborales de 2003.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley sobre rehabilitación profesional y empleo de las personas con discapacidad de 2004.</p>
<b>España</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> 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 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, modificada en enero de 2004).</p> <p><i>Cubre la edad:</i> Ley 14/2005, de 1 de julio.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad; Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.</p>

<p><b>Estonia</b></p>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales:</i> Ley relativa a modificaciones a la Ley sobre el Canciller Legal y otras leyes afines; Ley de la República de Estonia sobre Contratos Laborales y relativa a la Resolución del Consejo Supremo de la República de Estonia «Aplicación de la Ley de la República de Estonia a los contratos laborales» de 22 de abril de 2004; Ley de 8 de febrero de 2006 sobre modificaciones a la Ley de la República de Estonia sobre Contratos Laborales.</p> <p>Código Penal de 2002 (no protege la orientación sexual; todas las formas de discapacidad y edad).</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley sobre Servicios y Prestaciones de Empleo, en vigor desde el 1 de enero de 2006.</p>
<p><b>Finlandia</b></p>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley nº 21/2004 de no discriminación; Código Penal, modificado por la Ley nº 578/1995 y la Ley nº 302/2004; Ley sobre Contratos Laborales, modificada por la Ley 23/2004.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> Provincia de Åland: Ley sobre la prevención de la discriminación; Ley sobre el defensor del pueblo en materia de discriminación; Decreto provincial sobre el Consejo encargado de proteger contra la discriminación (todas en vigor desde el 1 de diciembre de 2005).</p>
<p><b>Francia</b></p>	<p><i>Cubre la religión:</i> Ley de 1905 sobre la separación de la Iglesia y el Estado; Ley 2004-228, de 15 de marzo de 2004, sobre la secularidad en los centros de enseñanza pública.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley de 1881 de la Prensa (última modificación en febrero de 2005); Ley 2001-1066 relativa a la lucha contra la discriminación; Ley 2002-73 de modernización social; Ley de 21 de diciembre de 2004 por la que se crea el organismo especializado «HALDE»; Decreto 2006-641, de 1 de junio de 2006, por el que se modifica el Código de Enjuiciamiento Criminal con el fin de incorporar actuaciones delictivas propuestas por HALDE.</p> <p><i>Cubre la raza y la religión:</i> Ley de 20 de diciembre de 2004 sobre cohesión social; Ley de 9 de marzo de 2006 sobre igualdad de oportunidades.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley 2005-102 para la promoción de la igualdad de derechos y de oportunidades y la participación social de las personas con discapacidad (en vigor a partir del 11 de febrero de 2005).</p> <p><i>Cubre la edad:</i> Ley 2005-846, de 26 de julio de 2005, por la que se autoriza al Gobierno a adoptar medidas de emergencia relativas al empleo mediante decretos gubernamentales; Decreto gubernamental 2005-901 sobre el acceso al empleo en los servicios públicos.</p>
<p><b>Grecia</b></p>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> Ley nº 3304/2005 sobre la aplicación del principio de la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, religión u otras convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (entró en vigor en la fecha de su publicación, el 27 de enero de 2006).</p> <p><i>Cubre el origen racial o étnico y la religión:</i> Ley nº 927/1979, Ley antirracismo contra la discriminación por razones de origen racial o étnico o religión.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley nº 2643/1998 sobre el empleo obligatorio de personas con discapacidad y de personas de grupos específicos, modificada por la Ley nº 3144/2003 sobre diálogo social para el fomento de la protección ocupacional y social.</p>
<p><b>Hungría</b></p>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley CXXV de 2003 sobre igualdad de trato y promoción de la igualdad de oportunidades (última modificación en mayo de 2005); Decreto gubernamental nº 362/2004 sobre la Autoridad para la promoción de la igualdad de trato y normativa aplicable a sus procedimientos.</p>
<p><b>Irlanda</b></p>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y razones adicionales, incluido el sexo:</i> Ley sobre la igualdad de trato de 2004, por la que se modifica la Ley relativa a la igualdad en materia de empleo de 1998 y la Ley de igualdad de condiciones de 2000; Ley sobre pensiones 1990-2004; Ley sobre bebidas alcohólicas de 2003.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas, excepto la discapacidad y la edad, y razones adicionales:</i> Ley relativa a la prohibición de la instigación al odio de 1989.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas, excepto la discapacidad:</i> Ley sobre despidos injustos 1977-1993.</p>

<b>Italia</b>	<p><i>Cubre el origen racial y étnico:</i> Decreto-ley nº 215, de 9 de julio de 2003, por el que se transpone la Directiva 2000/43/CE, modificada posteriormente por el Decreto-ley nº 256, de 2 de agosto de 2004; Decreto de 11 de diciembre de 2003 sobre la estructura interna y las atribuciones de un organismo especializado; Decreto conjunto del Ministerio de Trabajo y Bienestar y del Ministerio de Igualdad de Oportunidades, de 16 de diciembre de 2005, por el que se establece un registro de asociaciones y organismos con capacidad legal para entablar litigios relacionados con denuncias por razones de discriminación.</p> <p><i>Cubre todas las razones de la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo:</i> Decreto-ley nº 216, de 9 de julio de 2003, por el que se transpone la Directiva 2000/78/CE, modificado por el Decreto-ley nº 256, de 2 de agosto de 2004.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley nº 205, de 25 de junio de 1993, sobre atribución de la fuerza de ley ordinaria, con modificaciones, al Decreto-ley nº 122, de 26 de abril de 1993, del Gobierno, «Medidas urgentes relativas a la discriminación por raza, etnia y religión»; Ley nº 68, de 12 de marzo de 1999, sobre disposiciones relativas al derecho al trabajo de las personas con discapacidad; Ley marco nº 104, de 5 de febrero de 1992, sobre asistencia, integración social y derechos de las personas con discapacidad; Ley marco nº 300, de 20 de mayo de 1970, sobre disposiciones relativas a la protección de la libertad y la dignidad de los trabajadores, libertad de afiliación a sindicatos y libertad de actividades sindicales en el trabajo, y empleo.</p>
<b>Letonia</b>	<p><i>Cubre una amplia lista de razones (la orientación sexual no se menciona todavía de manera expresa entre los motivos prohibidos):</i> Código del Trabajo, adoptado en 2001, modificado el 7 de mayo de 2004; Ley sobre la seguridad social de 1995, con modificaciones que incluyen la garantía de igualdad de trato, en vigor a partir del 3 de enero de 2006.</p> <p><i>Cubre todas las razones excepto la edad:</i> Modificaciones a la Ley sobre la Oficina Nacional de Protección de los Derechos Humanos que entró en vigor el 13 de enero de 2006.</p>
<b>Lituania</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> Ley sobre igualdad de trato, que entró en vigor el 1 de enero de 2005; Código Laboral (junio de 2002), Ley por la que se modifica el Código de Delitos Administrativos, que entró en vigor el 11 de octubre de 2005.</p>
<b>Luxemburgo</b>	<p>Código Penal de 19 de julio de 1997. Proyecto de ley nº 5518 para transponer las Directivas (en fase de debate en el Parlamento).</p>
<b>Malta</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> Ley de empleo y relaciones laborales de 2002 y Notificación legal 461 de 2004 (igualdad de trato en la normativa sobre empleo).</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley sobre igualdad de oportunidades (personas con discapacidad) del año 2000.</p>
<b>Países Bajos</b>	<p><i>Cubre las razones de origen racial o étnico, religión o convicciones, orientación sexual y otras adicionales, incluido el sexo:</i> Ley sobre igualdad general de trato de 1994, modificada por la Ley de aplicación CE de 2004 y por la Ley (Wet tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling; Evaluatiewet Awgb) de 15 de septiembre de 2005.</p> <p><i>Cubre la edad:</i> Ley de igualdad de trato en el trabajo (discriminación por razones de edad) de 17 de diciembre de 2003.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley de 3 de abril de 2003 sobre la igualdad de trato por razones de discapacidad o enfermedad crónica; modificaciones al Código Penal (se prohíbe toda forma de discriminación por razones de discapacidad física, psicológica o mental de una persona).</p>
<b>Polonia</b>	<p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas:</i> Código Laboral (última modificación, el 14 de noviembre de 2003); Ley de 20 de abril de 2004 sobre la promoción del empleo y las instituciones del mercado laboral.</p> <p><i>Cubre todas las razones, salvo la discapacidad:</i> Ordenanza del Consejo de Ministros de 25 de junio de 2002 sobre el gobierno plenipotenciario para la promoción de la igualdad de condiciones de hombres y mujeres; plenipotenciario abolido por el Decreto del Consejo de Ministros de 3 de noviembre de 2005; Ley sobre minorías nacionales y étnicas y sobre las lenguas regionales (en vigor desde el 1 de mayo de 2005).</p>

<p><b>Portugal</b></p>	<p><i>Cubre el origen racial y étnico:</i> Ley 18/2004 sobre discriminación por origen racial o étnico, modificada por el Decreto-ley 86/2005; Decreto-ley 251/2002 modificado por el Decreto-ley 27/2005.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley 38/2004 sobre medidas para la rehabilitación y participación de personas con discapacidad.</p> <p><i>Cubre todas las razones de las dos Directivas y otras adicionales, incluido el sexo:</i> Ley 99/2003 sobre el Código Laboral; Ley 35/2004 por la que se regula el Código Laboral.</p>
<p><b>Reino Unido</b></p>	<p><i>Cubre el origen racial o étnico:</i> Gran Bretaña: Ley de 1976 sobre relaciones raciales, modificada por última vez por la Ley sobre relaciones raciales de 2003. Irlanda del Norte: Orden de 1997 sobre relaciones raciales (NI), modificada por última vez por la normativa sobre relaciones raciales de 2003.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Gran Bretaña: la Ley de 2005 contra la discriminación por discapacidad modifica la Ley contra la discriminación por discapacidad de 1995 ya modificada en 2003 (entró en vigor el 30 de junio de 2005 con la obligación de acciones positivas, en vigor desde diciembre de 2006); Ley de 1995 contra la discriminación por discapacidad; normativa de 2003 sobre pensiones; Ley de 2001 sobre discapacidad y necesidades educativas especiales; Ley de 1995 contra la discriminación por discapacidad (modificación); normativa de 2006 sobre educación superior y universitaria. Irlanda del Norte: Ley de 1995 contra la discriminación por discapacidad (modificación); normativa de 2004; Orden de 2005 (de Irlanda del Norte) sobre discapacidad y necesidades educativas especiales.</p> <p><i>Cubre la orientación sexual:</i> Gran Bretaña: Normativa de 2003 sobre igualdad en el empleo (orientación sexual); Ley de 2005 sobre delitos organizados graves y policía (modificaciones consecuentes y adicionales a la legislación secundaria), Orden de 2006 (S.I. 594/2006), apartado 37. Irlanda del Norte: Normativa sobre igualdad en el trabajo (orientación sexual) (NI); Ley de 2005 sobre delitos organizados graves y policía (modificaciones consecuentes y adicionales a la legislación secundaria), Orden de 2006 (S.I. 594/2006), apartado 42.</p> <p><i>Cubre la religión y las convicciones:</i> Gran Bretaña: Normativa de 2003 sobre igualdad en el empleo (religión y convicciones) (modificación) (S.I. 2003/2828); Normativa de 2004 sobre igualdad en el empleo (religión y convicciones) (modificación) (S.I. 2004/437); Normativa de 2004 sobre igualdad en el empleo (religión y convicciones) (modificación) (nº 2) (S.I. 2004/2520); Ley de 2005 sobre delitos organizados graves y policía (modificaciones consecuentes y adicionales a la legislación secundaria), Orden de 2006 (S.I. 594/2006), apartado 36.</p> <p><i>Cubre las convicciones religiosas y las opiniones políticas:</i> Irlanda del Norte: Orden de 1998 sobre trato y empleo justo (NI), modificada por última vez por la normativa de 2003 sobre trato y empleo justo (modificación) (2003 nº 520).</p> <p><i>Cubre todas las razones de discriminación, incluido el sexo:</i> Gran Bretaña: Ley de 2006 sobre igualdad de trato.</p>
<p><b>Suecia</b></p>	<p><i>Cubre la discriminación por razones de origen racial o étnico y de religión:</i> Ley sobre prohibición por motivos étnicos, modificada por última vez por la Ley 2003:308.</p> <p><i>Cubre la discapacidad:</i> Ley sobre prohibición de discriminación en el entorno laboral de personas con discapacidad (1999:132), modificada por la Ley 2003:309.</p> <p><i>Cubre la orientación sexual:</i> Ley contra la discriminación en el entorno laboral por razones de orientación sexual (1999:133), modificada por la Ley 2003:310; la legislación contra la discriminación por orientación sexual en el ámbito de la seguridad social entró en vigor en enero de 2005.</p> <p><i>Cubre el origen racial o étnico, la religión y las convicciones, la orientación sexual y la discapacidad:</i> Ley sobre la igualdad de trato a los estudiantes en las universidades (2001:1286), modificada por la Ley 2003:311; Ley sobre prohibición de la discriminación (2003:307), modificada por la Ley 2004:1089.</p>

En **Chequia**, el Parlamento sigue debatiendo la legislación, ya que en enero de 2006 el proyecto de ley contra la discriminación no logró salir adelante en la Cámara Baja del Parlamento checo por un solo voto.

El proyecto de ley rechazado fue devuelto a la Cámara de Diputados para una segunda votación, prevista para el 7 de marzo de 2006. En el proyecto de ley se proponía la designación del actual Defensor del Pue-

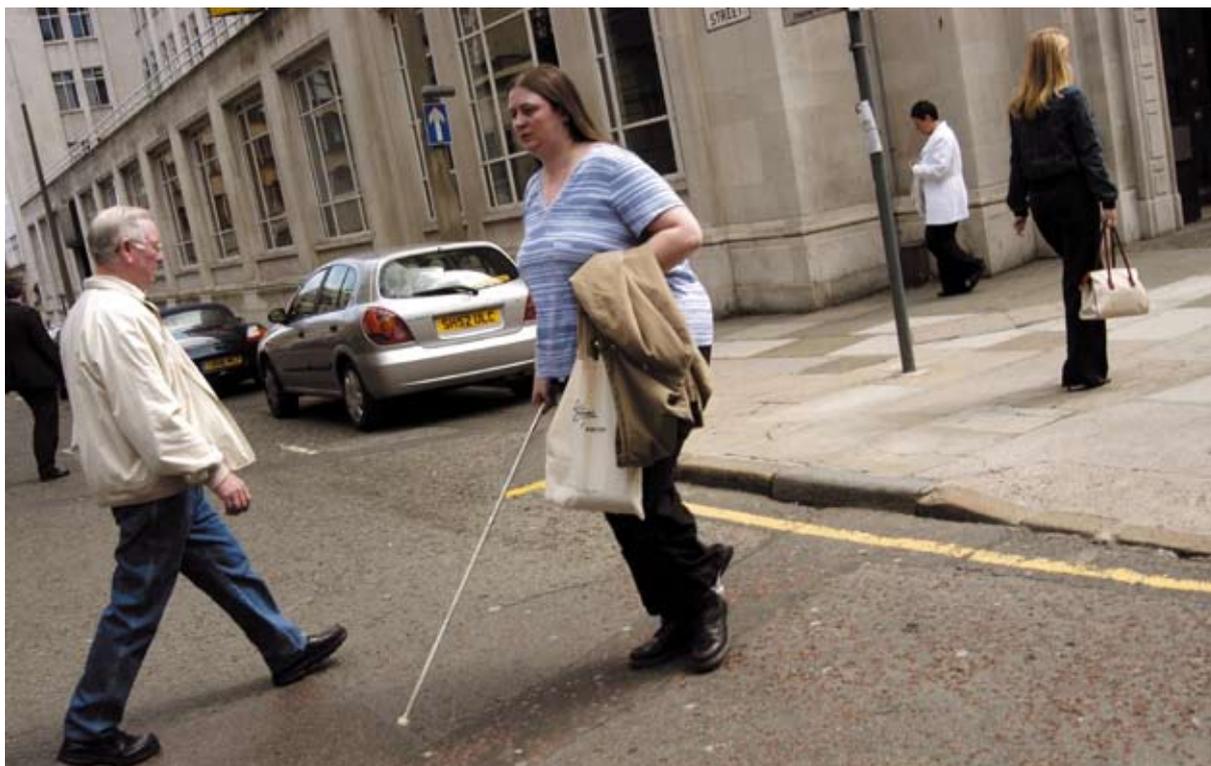
blo como órgano para la promoción de la igualdad de trato según lo dispuesto en el artículo 13. No obstante, en la segunda ronda de votaciones, se precisaba una mayoría simple (101 votos de 200) para garantizar la aprobación final del proyecto de ley, lo cual no pudo conseguirse. En **Luxemburgo**, en noviembre de 2005, se presentó al Parlamento el proyecto de ley nº 5518 con la finalidad de transponer las Directivas después de que se rechazaran dos proyectos de ley anteriores. En virtud del nuevo proyecto de ley, se creará un Centro para la Promoción de la Igualdad de Trato, que publicará informes y recomendaciones y asistirá a las víctimas informándoles de sus derechos y de la manera de defenderlos. En **Alemania**, el 18 de mayo de 2006 el Gobierno presentó un proyecto de ley al Parlamento con el fin de aplicar las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE y 2004/113/CE. El Bundesrat ha recomendado reducir el ámbito del proyecto de ley y transformarlo en un texto que no vaya más allá de las Directivas. En **Bélgica**, el 24 de mayo de 2006 el Consejo de Ministros (del Gobierno federal) aprobó un proyecto de ley que básicamente modificaba la aplicación de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE, con respecto a las competencias del Estado federal. Puede que sean necesarios varios meses para que el Consejo de Estado adopte una posición con relación a los cambios propuestos, debido a su complejidad y a la falta de consenso en cuanto a la división exacta de las atribuciones entre el Estado federal, las regiones y las comunidades en lo que se refiere a la aplicación de las Directivas contra la discriminación.

Por otro lado, se han producido algunos hechos relativos a la legislación que son causa de mayor preocu-

pación. Así, por ejemplo, en **Polonia**, un Decreto del Consejo de Ministros de 3 de noviembre de 2005 abolió la figura del Plenipotenciario gubernamental para la igualdad de condiciones de hombres y mujeres, que era el organismo para la promoción de la igualdad de trato responsable de luchar contra la discriminación por razones de edad, de orientación sexual y de origen racial o étnico, así como de género. No obstante, el 9 de diciembre de 2005 una Orden del Ministerio de Trabajo estableció la creación de un nuevo Departamento para la mujer, la familia y la lucha contra la discriminación, dependiente del Ministerio de Trabajo y de Política Social, y además en una ordenanza interna del Ministerio de Trabajo de 30 de diciembre de 2005 se le otorgaron las competencias correspondientes a la oficina del anterior Plenipotenciario gubernamental para la igualdad de condiciones de hombres y mujeres.

### 3. Breve resumen de su aplicación por los países que solicitaron ampliar el plazo de transposición

La Directiva 2000/78/CE otorgaba a los Estados miembros un plazo adicional para la transposición de la normativa relativa a la discriminación por razones de edad y de discapacidad, con la obligación de enviar un informe anual de situación a la Comisión. En lo que respecta a la discriminación por razones de edad, Suecia, el Reino Unido, Alemania, Bélgica y los Países Bajos



notificaron a la Comisión que ampliarían el plazo en los tres años completos hasta el 2 de diciembre de 2006, y Dinamarca comunicó su intención de ampliar el plazo en un año hasta el 2 de diciembre de 2004. En cuanto a la discapacidad, el Reino Unido y Francia notificaron a la Comisión que ampliarían el plazo en los tres años completos, y Dinamarca, en un año.

En virtud de la información proporcionada por los Estados miembros, la Comisión elaboró un informe sobre los avances logrados en la transposición, que presentó al Consejo en octubre de 2005. En lo que se refiere a la discapacidad, se aprobaron nuevas normas en Francia, en el Reino Unido y en Dinamarca. En cuanto a la edad, los Países Bajos adoptaron una nueva legislación, pero, hasta el 2 de diciembre de 2006, todavía será posible vincular un despido obligatorio a la fecha de inicio de una pensión para una edad inferior a los 65 años sin obligación de justificar que el despido era necesario. Bélgica informó a la Comisión de que considera que ha transpuesto la Directiva aparte del artículo 6, que estipula que algunas diferencias de trato pueden estar justificadas en determinadas circunstancias. También comunicó a la Comisión su estrategia para la transposición de esa excepción, lo cual exige un examen previo de la legislación existente. Suecia ha creado una comisión para estudiar cómo ampliar la aplicación de su normativa anti-discriminación actual para abarcar también la discriminación por edad. Estaba previsto que dicha comisión presentase sus conclusiones en enero de 2006. El Reino Unido puso en marcha una serie de consultas públicas con respecto a la edad mediante anteproyectos de leyes derivadas que deben entrar en vigor el 1 de octubre de 2006. Alemania presentó a la Comisión el proyecto de ley que existía antes de las elecciones que interrumpieron el proceso legislativo. La Comisión Europea considera que la próxima entrada en vigor de la legislación en Dinamarca, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido es un signo positivo hacia la transposición íntegra de la Directiva antes del 2 de diciembre de 2006, y confía en que los demás Estados miembros empiecen a aplicar sus legislaciones respectivas antes de cumplirse el plazo marcado.

## 4. Protección y respeto de los derechos individuales

### 4.1. Los derechos individuales en los casos en que las Directivas no se han transpuesto íntegramente

En el caso de que haya personas físicas que piensen que un Estado miembro no ha aplicado las Directivas o no las ha aplicado correctamente, tienen la posibilidad de invocar las disposiciones de las Directivas, incluso aunque no se hayan transpuesto correcta o completamente a la legislación nacional.

Cuando el supuesto agente discriminador sea el Estado o un organismo público, las disposiciones de las Directivas que sean claras, precisas e incondicionales pueden ser invocadas directamente ante los tribunales nacionales. Se dice entonces que tales disposiciones tienen un «efecto directo vertical», lo cual significa que si un Estado miembro no ha transpuesto las Directivas en el plazo marcado, o bien las ha transpuesto incorrectamente, las personas físicas que aleguen que han sufrido discriminación por parte de un organismo público pueden, no obstante, apoyarse en lo estipulado por las Directivas. Esta medida puede ser necesaria en los casos en que no exista una normativa nacional que transponga la Directiva.

En virtud de la jurisprudencia existente, las Directivas no pueden invocarse directamente ante los tribunales nacionales en contra de otras personas físicas o de entidades privadas (lo cual se describe generalmente como la posibilidad de que las Directivas tengan un «efecto directo horizontal»). Cuando el supuesto agente discriminador es otra persona física o una entidad privada, los tribunales nacionales pueden en cualquier caso otorgar a las Directivas un «efecto indirecto» y hacer todo lo posible para interpretar el Derecho nacional de forma que sea compatible con la legislación comunitaria. Ello significa incluso que es posible que los tribunales nacionales estén obligados a interpretar la legislación nacional en función de las Directivas con objeto de conseguir los resultados pretendidos por estas. Carece de relevancia el hecho de que la legislación nacional se haya adoptado antes o después de las Directivas.

Otra posibilidad ofrecida a las personas físicas es apoyarse en el concepto de responsabilidad del Estado. En los casos en que transcurrido el plazo de transposición no exista ninguna legislación nacional que aplique una Directiva, o bien que exista una normativa nacional que sea contraria al Derecho comunitario, el Estado miembro debe indemnizar por todos los daños y perjuicios realmente sufridos por personas físicas que se deriven directamente de la falta de aplicación de la Directiva. Para ello deben cumplirse las tres condiciones siguientes: en primer lugar, que el objetivo de la disposición comunitaria violada sea otorgar derechos a las personas físicas; en segundo, que el incumplimiento sea suficientemente grave; y en tercer lugar, que exista una relación causal entre el incumplimiento del Estado y los daños y perjuicios sufridos por la persona física en cuestión. Se puede pedir a los tribunales nacionales que fallen respecto a si un Estado miembro ha aplicado la Directiva incorrectamente; en el caso de que el tribunal resolviera que la aplicación es incorrecta y de que se cumplieran esas condiciones, entonces el denunciante tiene derecho a una indemnización en efectivo.

Asimismo, los tribunales nacionales pueden plantear cuestiones acerca de la interpretación de obligaciones específicas de las Directivas al Tribunal de Justicia

de las Comunidades Europeas, el cual estudiará el asunto y dará instrucciones al tribunal nacional acerca de la interpretación correcta de la disposición legislativa comunitaria de que se trate (véase más adelante).

#### 4.2. Las atribuciones del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas

En los casos en que un tribunal nacional no está seguro de si la aplicación de las Directivas es correcta, o no sabe exactamente cómo debe interpretarse un término específico de las Directivas, puede entonces solicitar al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) que se pronuncie con carácter prejudicial respecto a la interpretación de las Directivas, con el fin de poder emitir un fallo en la causa sometida a su juicio (artículo 234 del Tratado CE). Los tribunales de última instancia (donde ya no existe la posibilidad de apelar) están obligados a someter dichas cuestiones al TJCE. Como respuesta a la solicitud, el TJCE analizará la disposición correspondiente de las Directivas y ofrecerá su interpretación teniendo en cuenta las circunstancias del caso nacional. Asimismo, tendrá en cuenta las observaciones que le hayan sido presentadas por los Gobiernos de los Estados miembros o por la Comisión. Esas decisiones judiciales del TJCE son enormemente importantes para la aplicación apropiada y uniforme de las disposiciones de las Directivas. Así, por ejemplo, las cuestiones prejudiciales han tenido una vital importancia en la interpretación de la legislación comunitaria sobre igualdad de hombres y mujeres. Las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y otras organizaciones interesadas de los Estados miembros pueden solicitar que se esclarezcan las disposiciones de las Directivas y evaluar la legislación de sus países mediante la presentación estratégica de causas que obligan a los tribunales nacionales a solicitar referencias prejudiciales al TJCE.

Un tribunal alemán de primera instancia sometió varias cuestiones al TJCE, acerca de la observancia con respecto a la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo de una disposición del Derecho nacional en virtud de la cual pueden formalizarse contratos de duración determinada con trabajadores de más de 52 años (asunto C-144/04, Mangold, DO C 146 de 29.5.2004, p. 1).

Asunto C-144/04: Mangold/Rüdiger Helm, sentencia de 22 de noviembre de 2005 (Gran Sala)

Los hechos acaecidos afectaban al Sr. Mangold, de 56 años de edad, que había demandado judicialmente a su empleador ante la Magistratura de Trabajo de Múnich, oponiéndose a la naturaleza de plazo fijo de su contrato laboral. En virtud de la legislación alemana que regula los contratos laborales de duración determinada (la denominada «TzBfG»), este tipo de

contratos solamente es permisible cuando esté justificado por una razón objetiva. No obstante, el artículo 14, apartado 3, de la TzBfG establece una excepción que permite formalizar contratos laborales de duración determinada con personas de 58 años de edad, y esos contratos no requieren ninguna razón objetiva. Una enmienda legal a dicha disposición hecha en enero de 2003 redujo la edad de 58 a 52 años. La Magistratura de Trabajo de Múnich preguntó al TJCE si la normativa alemana sobre contratos laborales de duración determinada para trabajadores de más edad era compatible con el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE. En opinión del tribunal nacional, la reducción del límite de edad de 58 a 52 años en el que es posible formalizar contratos de duración determinada no garantiza la protección de las personas de más edad en el trabajo ni tampoco es proporcional. En el caso de que las dos fueran incompatibles, el tribunal de Múnich también preguntó si debe negarse a aplicar la norma del Derecho nacional que es contraria al Derecho comunitario.

El Tribunal resolvió que una disposición nacional que permite ofrecer contratos laborales de duración determinada a cualquier persona que haya cumplido 52 años de edad, sin restricciones, constituía una discriminación por razones de edad, que viola el principio general de Derecho comunitario de igualdad de trato y, más en concreto, el artículo 6 de la Directiva 2000/78/CE. A pesar de que el Tribunal admitía que la finalidad de interés público de la TzBfG era un objetivo legítimo en cuanto que su propósito era claramente promover la integración profesional de los trabajadores desempleados de más edad, mantenía que los medios utilizados para alcanzar ese objetivo van más allá de lo que se considera apropiado y necesario. Señalaba también que legislación, como la formulada en la TzBfG, podía llevar a una situación en la cual podrían ofrecerse legalmente a todos los trabajadores de más de 52 años de edad contratos de duración determinada hasta el momento de su jubilación. El Tribunal sostenía que esa resolución no podía someterse a cuestión por el hecho de que con respecto a sus disposiciones sobre edad, la Directiva no está obligada a transponerse al Derecho alemán hasta el 2 de diciembre de 2006. El Tribunal afirmaba que el principio general de igualdad de trato, en particular con relación a la edad, no puede depender de la finalización del plazo otorgado a los Estados miembros para la transposición de una Directiva. Concluía indicando que «es responsabilidad del tribunal nacional garantizar la efectividad total del principio general de no discriminación con respecto a la edad, anulando toda disposición del Derecho nacional que pueda ser contraria al Derecho comunitario». Así ocurre independientemente de si ha expirado o no el plazo para la transposición de una Directiva.

Visite la página web:  
<http://www.curia.europa.eu/index.htm>

Un tribunal húngaro ha preguntado al TJCE si la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico permite que las personas expresen sus convicciones políticas a través de un símbolo. La cuestión específica planteada era saber si la Directiva impide la aplicación de una disposición nacional, como es el caso del artículo 269/B del Código Penal húngaro, que impone sanciones por el uso, en público, del símbolo de la estrella roja de cinco puntas, que era el objeto del principal procedimiento judicial en curso. El TJCE resolvió afirmando que la normativa húngara estaba fuera del ámbito del Derecho comunitario y que, por lo tanto, carecía de jurisdicción para responder a las cuestiones sometidas (asunto C-328/04, Attila Vajnai, auto de 6 de octubre de 2005).

También un tribunal español ha planteado al TJCE una petición de decisión prejudicial respecto a una interpretación del concepto «discapacidad» a efectos de la protección otorgada por la Directiva sobre la igualdad en materia de empleo. Más en concreto, la cuestión planteada es determinar si la protección de la Directiva, en la medida en que el artículo 1 establece un marco general para luchar contra la discriminación por razones de discapacidad, cubre a una trabajadora que ha sido despedida de su empresa exclusivamente porque estaba enferma (asunto C-13/05, Chacón Navas, DO C 69 de 19.3.2005, p. 8).

Otra petición de decisión prejudicial ha sido planteada por el mismo tribunal español en un asunto diferente relativo a la compatibilidad de las cláusulas de jubilación obligatoria en convenios colectivos con respecto a la Directiva sobre la igualdad en el empleo

(asunto C-411/05, Félix Palacios de la Villa/Cortefiel Servicios S.A., José María Sanz Corral y Martín Tebar Less, DO C 36 de 11.2.2006, p. 20).

Poco a poco están empezando a presentarse ante los tribunales nacionales de los Estados miembros asuntos judiciales que interpretan los conceptos más importantes contenidos en las Directivas. A continuación exponemos algunos de esos ejemplos.

### 4.3. Conceptos y ejemplos más importantes de causas judiciales relacionadas con estas cuestiones

#### Discriminación directa

El artículo 2 de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y el artículo 2 de la Directiva sobre la igualdad en materia de empleo prohíben la discriminación directa. Se entiende por discriminación directa el hecho de tratar a una persona de manera menos favorable de lo que se trata, o se ha tratado en el pasado, a otra persona en una situación comparable, o bien de como sería tratada una persona hipotética, por razones de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### ***Hungría: la Magistratura de Trabajo condena a una empresa por negarse a dar empleo a un guarda de seguridad de etnia romaní***

Un hombre de etnia romaní solicitó un empleo en una empresa de seguridad. Contaba con las calificaciones necesarias para el puesto de guarda de seguridad, pero un empleado de la compañía le dijo que allí no empleaban personas de etnia romaní. El hombre presentó una denuncia ante la Inspección de Trabajo, la cual examinó la observancia de la normativa húngara en materia de no discriminación. Durante el procedimiento judicial, el propietario de la empresa admitió la discriminación y manifestó sus disculpas, pero dijo que los clientes de la empresa no querían guardas de seguridad de etnia romaní. La Inspección de Trabajo impuso una multa de 100 000 forints (400 euros) a la sociedad. Asimismo, el demandante presentó una reclamación laboral independiente contra la empresa por daños y perjuicios por pérdidas no pecuniarias, en virtud del Código de Trabajo y de la Ley de Igualdad de Trato. En esa labor, recibió el asesoramiento y los servicios de la Oficina de Defensa Legal de Minorías Nacionales y Étnicas. Una sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo en octubre de 2004 establecía la existencia de discriminación directa basada en el origen étnico del denunciante, por lo que se le concedía una indemnización de 500 000 forints (2 000 euros). El propietario de la empresa, que admitió la discriminación directa ante el tribunal, apeló la sentencia, pero esta fue confirmada por el Consejo de Trabajo del Tribunal Provincial en mayo de 2005.





© Roy Peters/reportdigital.co.uk

### Discriminación indirecta

El artículo 2 de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y el artículo 2 de la Directiva sobre la igualdad en materia de empleo prohíben la discriminación indirecta. Existe discriminación indirecta cuando una disposición, un criterio o una práctica que parecen aparentemente neutrales, en realidad hacen que las personas de un determinado origen racial o étnico, con una determinada religión o convicciones, con discapacidad, de determinada edad u orientación sexual sufran una desventaja especial con respecto a otras personas, a no ser que esa disposición, criterio o práctica sea objetivamente justificable por un propósito legítimo, y los medios para alcanzarlo sean apropiados y necesarios. Este concepto queda manifiesto en un dictamen emitido por el organismo cuasijudicial para la promoción de la igualdad de trato de Irlanda que se presenta en el punto 4.4 de este informe.

### Ajustes razonables para personas con discapacidad

El artículo 5 de la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo dispone que los empleadores o empresarios deberán realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad, lo cual significa que están obligados a tomar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca for-

mación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades (como, por ejemplo, la disponibilidad de fondos públicos para realizar ajustes razonables para las personas con discapacidad).

#### **Italia: un empleador del sector público no ofrece ajustes razonables para personas con discapacidad**

Una empleada del Ministerio de Justicia fue declarada «discapacitada», por lo que fue declarada inadecuada para actividades laborales que exigieran desplazamientos a pie, tanto durante el trabajo como para llegar al centro laboral. La comisión competente también declaró que su trabajo como oficial de juzgado era posible siempre que se realizase en un lugar próximo a su domicilio. En virtud de dicha certificación, la demandante solicitó su traslado de Bolonia a Pistoia. Se aceptó la solicitud y se renovó su nombramiento dos veces. En el momento de solicitar una tercera renovación, el Ministerio invitó a la solicitante a que pidiese destino en el juzgado de Monsummano Terme, que se encontraba más próximo a su domicilio que Pistoia. La solicitante aceptó el puesto, pero, después de varias renovaciones, el Ministerio decidió que debía volver a trabajar a Pistoia, tras lo cual la demandante interpuso un pleito contra el Ministerio. En septiembre de 2005, el tribunal de Pistoia resolvió que la decisión del Ministerio constituía un caso de discriminación indirecta por razones de discapacidad

y ordenó a aquel que cesara esa conducta discriminatoria y pagase las costas. El tribunal citó la definición de discriminación indirecta que aparecía en el Decreto por el que se transponía la Directiva sobre igualdad en materia de empleo a la legislación nacional; sin embargo, con el fin de calificar el comportamiento de la Administración de discriminatorio, hizo referencia a los preámbulos 6, 9 y 20, y al artículo 5 de la Directiva, a pesar de que el Gobierno italiano no había incluido ninguna mención de «ajustes razonables» en el Decreto. Por consiguiente, el tribunal aplicó el principio de efecto indirecto al interpretar la legislación nacional en función de las Directivas con el propósito de lograr el resultado pretendido por estas (véase más arriba). Como la parte demandada no se presentó al juicio, el juez no pudo valorar si la discriminación indirecta estaba objetivamente justificada por fines legítimos llevados a cabo mediante medios apropiados y necesarios, cosa que debía haber sido demostrada por el empleador en el juicio.

### Excepciones al principio de igualdad de trato

De conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la Directiva relativa a la igualdad en materia de empleo, los Estados miembros pueden mantener normas o prácticas nacionales que existían antes de la adopción de las Directivas y que permitían que las iglesias y otras organizaciones públicas o privadas cuyos valores éticos se basaban en la religión o las convicciones tratasen a las personas de manera diferente en función de su religión o sus convicciones.

#### ***Dinamarca: despido de un limpiador de una organización humanitaria cristiana por no ser miembro de la iglesia luterana nacional***

En febrero de 2004, el denunciante fue despedido de su trabajo de limpiador en la organización «Ejército Cristiano de la Cruz». En la carta por la que se le notificaba el despido se decía que se debía a que no era miembro de la iglesia luterana nacional. En virtud de las normas de la organización, todos sus empleados deben ser miembros de la iglesia nacional. El Ejército Cristiano de la Cruz sostenía que, de acuerdo con la legislación danesa, la organización, en su calidad de empleadora, tenía derecho a exigir esa condición. Sin embargo, admitía que el artículo 4 de la Directiva sobre igualdad en materia de empleo ya no permitía exigir esa condición para un trabajo de limpiador, pero como Dinamarca no transpuso la Directiva hasta abril de 2004, la organización sostenía que en febrero de 2004 no estaba obligada, como empleadora privada, a observar la Directiva y, por consiguiente, que el despido no era ilegal. El demandante solicitó 8 000 euros en concepto de indemnización alegando la violación de la legislación danesa y de la Directiva. Sin embargo, en la primera vista del juicio, el Ejército Cristiano de la Cruz aceptó pagar la indemnización de 8 000 euros sin alegar nada en contra. Por lo tanto, el

tribunal dictó sentencia confirmando el pago de dicha cantidad al denunciante.

### Carga de la prueba

El artículo 8, apartado 1, de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y el artículo 10, apartado 1, de la Directiva sobre igualdad en el empleo y la ocupación establecen el principio de la carga de la prueba. Así, disponen que los Estados miembros deben tomar las medidas que sean necesarias, de conformidad con sus sistemas judiciales nacionales, para garantizar que, cuando haya personas que se consideren agraviadas por la falta de aplicación del principio de igualdad de trato, estas presenten, ante un tribunal u otra autoridad competente, los hechos de los que puedan derivarse que se ha cometido una discriminación directa o indirecta, y la parte demandada deberá demostrar que no se ha producido incumplimiento del principio de igualdad de trato.

#### ***Reino Unido: el Tribunal de Apelación establece directrices para la aplicación del cambio en la carga de la prueba***

Las causas judiciales de Igen Ltd y otros contra Wong, de Chamberlin y otros contra Emokpae, y de Brunel University contra Webster se referían a tres recursos de la Magistratura de Trabajo de Apelaciones al Tribunal de Apelación. Los recursos tenían que ver con denuncias de discriminación por razones de sexo y de origen racial, pero la sentencia es válida para todos los motivos establecidos en las Directivas. El Tribunal de Apelación estableció una guía pormenorizada de directrices de obligado cumplimiento para todos los tribunales y magistraturas de Gran Bretaña o de Irlanda del Norte que tengan que ver una causa judicial que afecte al cambio en la carga de la prueba. En resumen, las directrices establecen que el demandante debe demostrar, según el criterio de la preponderancia de la prueba, los hechos de los que puedan derivarse la conclusión de que la parte demandada ha tratado al demandante de manera menos favorable por razones de [sexo]. En caso de que no sea así, el denunciante perderá el pleito, pero si lo demuestra, la carga de la prueba se traslada a la parte demandada que debe satisfacer esa carga demostrando, de nuevo según el criterio de la preponderancia de la prueba, que el trato dado no se basó «de ninguna manera» en razones de [sexo] ([2005] EWCA Civ 142, apartados 1-13 del anexo de la sentencia).

### Defensa de derechos

En virtud del artículo 7, apartado 2, de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y del artículo 9, apartado 2, de la Directiva sobre igualdad en materia de empleo, los Estados miembros deben asegurar que las asociaciones, las organizaciones u otras entidades legales que

tengan, de conformidad con los criterios establecidos en sus legislaciones nacionales respectivas, un interés legítimo en garantizar que se observan las disposiciones de las Directivas, pueden entablar, en su propio nombre o bien en favor de la parte demandante, con su autorización correspondiente, cualquier procedimiento judicial o administrativo establecido para el cumplimiento de las obligaciones estipuladas en la Directiva.

***Irlanda: un tribunal otorga a la Autoridad para la Igualdad el derecho de intervenir en una causa judicial***

Una familia de etnia romaní recusa una normativa irlandesa que penaliza la entrada sin derecho a terrenos públicos y privados. La ley es aplicable a todos los grupos, pero los denunciantes sostienen que tiene un efecto discriminatorio en la comunidad de etnia romaní debido a su carácter nómada. El 11 de enero de 2006, el Tribunal Superior autorizó la participación en la causa de la Autoridad para la Igualdad en calidad de *amicus curiae* o «amigo del tribunal», con el fin de aportar por primera vez pruebas con respecto a la Directiva sobre igualdad racial. Ello significa que si existe cualquier elemento de la causa que tenga que ver con dicha Directiva, la Autoridad puede intervenir. La sentencia sienta un precedente judicial que permite a la Autoridad garantizar la aplicación de la normativa irlandesa en materia de igualdad de trato.

**Prueba de las situaciones**

La apreciación de los hechos de los que puede inferirse que hay discriminación es responsabilidad de los órganos judiciales nacionales u otros órganos competentes similares, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales. Esas normas pueden disponer que la discriminación indirecta se establezca por distintas clases de pruebas, como las pruebas estadísticas (preámbulo 15 de las Directivas) o pruebas derivadas de la comprobación de las situaciones.

***Chequia: las pruebas derivadas de la comprobación de situaciones establecen la discriminación por razones de origen étnico***

En el año 2003, una mujer de etnia romaní solicitó un puesto de trabajo en una farmacia, pero se le dijo que el puesto ya había sido dado a otra persona. Unos minutos después, a una mujer de etnia no romaní, actuando como verificadora de la situación, de la misma edad que la anterior y llevando escondida una grabadora, se le ofreció realizar una entrevista y, a pesar de que confesó que carecía de experiencia y formación, el director adjunto del establecimiento le indicó que podía ser aceptada. La denunciante llevó su causa a los tribunales con el apoyo de varias ONG checas. El Tribunal Municipal de Praga falló afirmando que se debían pedir disculpas a la demandante y

pagarle una indemnización por daños y perjuicios no materiales por valor de 50 000 coronas checas (1 670 euros). El propietario de la farmacia pidió excusas por lo hechos y pagó la indemnización fijada.

***Francia: se admite la comprobación telefónica como prueba de discriminación***

En junio de 2005, el Tribunal de Casación admitió la comprobación telefónica como prueba de discriminación en el acceso a viviendas alquiladas en causas penales, en virtud de lo establecido en el Código Penal. El tribunal declaró admisibles las grabaciones de conversaciones telefónicas que establecían que un agente inmobiliario había informado a posibles clientes de que los pisos estaban disponibles en función de si sus apellidos parecían «franceses». El tribunal decidió que el peso que pueda darse a esa prueba es, no obstante, competencia del juez que entiende de la causa.

**Sanciones**

El artículo 15 de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y el artículo 17 de la Directiva sobre igualdad en materia de empleo exigen a los Estados miembros que apliquen sanciones por incumplimiento de la normativa nacional de aplicación de las Directivas y que tomen todas las medidas que sean necesarias para asegurar que efectivamente se observan. Las sanciones deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias, y además pueden incluir indemnizaciones. Existen múltiples vías de satisfacción en el ámbito nacional en función de si la discriminación es de carácter penal (multas) o civil (reincorporación al puesto de trabajo o indemnización por daños y perjuicios por la pérdida de ingresos, por agravios personales o daños morales). Algunos organismos para la promoción de la igualdad de trato cuentan con distintas soluciones judiciales respecto a los tribunales a los que pueden acceder (véase más adelante).

***Chequia: presentación de excusas e indemnización por daños y perjuicios no materiales por valor de 90 000 coronas checas (3 000 euros)***

En marzo de 2005, un tribunal regional dictó sentencia afirmando que el propietario del bar Diablo, de Ostrava, debía pedir disculpas y pagar una indemnización por daños y perjuicios no materiales de 90 000 coronas checas (3 000 euros) a cada uno de los tres denunciantes, debido a que el bar se había negado a servirlos por ser de etnia romaní. En 2004, la camarera del bar les había dicho que se marcharan del local debido a que se iba a celebrar una fiesta particular. Unos minutos después, varios activistas de ONG checas fueron atendidos en el bar sin problemas. En su causa judicial, las víctimas recibieron el apoyo de varias ONG checas.



***Bélgica: mandato judicial por el que se impide la repetición de discriminación***

En abril de 2005, el tribunal de primera instancia de Nivelles vio la causa de una pareja homosexual que se había mostrado interesada en alquilar una casa y había pagado a la agencia inmobiliaria un mes de alquiler en concepto de fianza. Dos días después, la agencia comunicó a la pareja, en nombre del propietario de la vivienda, que este prefería alquilar la casa a una «pareja tradicional». El Centro de Igualdad de Oportunidades y Lucha contra el Racismo —el organismo belga para la promoción de la igualdad de trato— solicitó y consiguió en nombre de la pareja homosexual la emisión de un mandato judicial dirigido a los propietarios por el que se requería la no repetición de la discriminación en el futuro bajo la amenaza de una multa de 100 euros por violación de ese requerimiento judicial. Por otro lado, fue denegada la solicitud de mandato judicial dirigido a la agencia inmobiliaria por el que se le prohibiría actuar en cumplimiento de una orden que fuera discriminatoria dada por un propietario de vivienda, debido a que la agencia solo había transmitido a la pareja, en nombre del propietario, la información de que la casa ya había sido alquilada.

***Dinamarca: primera sentencia de un tribunal danés sobre discriminación por razones de edad***

En una revista semanal publicada el 28 de enero de 2005, aparecía un anuncio de ofertas de empleo de la empresa International Office Supply a través del cual buscaba personas de 18 a 30 años de edad de nacionalidad danesa. Se denunció el anuncio de empleo a las autoridades policiales de Copenhague. En julio de 2005, la policía comunicó al denunciante que la investigación del caso había finalizado y se había impuesto a la empresa una multa de 950 euros por violación de la legislación danesa. La empresa no pagó la multa y, por lo tanto, la policía llevó el caso a los tribunales. El 3 de enero de 2006, el Tribunal Municipal de Copenhague declaró culpable a la empresa de violar el Derecho danés, por lo que se le impuso una multa de 950 euros (parte de la cual estaba asociada a la discriminación por razones de nacionalidad).

***Reino Unido: indemnización ejemplar por daños y perjuicios en causa judicial de discriminación por razones de origen racial***

La policía local del condado inglés de Kent rechazó dos solicitudes de empleo presentadas por el denunciante para el puesto de analista de información en los años 1999 y 2000. Tras ello, la policía de Kent elaboró una comunicación oficial sobre el Sr. Husain, afirmando que se habían producido «diferencias importantes» en sus solicitudes para los dos empleos. En dicha comunicación se decía de manera expresa que había falsificado elementos de sus cualificaciones académicas y experiencia profesional. Más tarde, el Sr. Husain fue apresado y detenido durante diez horas cuando solicitó un empleo para la policía de Avon y Somerset, a pesar de que el Sr. Husain estaba muy preparado para ello y había sido oficial de alto rango en Pakistán cuando fue director de los servicios de inteligencia. La comunicación se distribuyó a otros cuerpos de policía, y se les decía que tuvieran cuidado con una solicitud «posiblemente fraudulenta». El 6 de abril 2006, la Magistratura de Trabajo falló afirmando que el Sr. Husain había sufrido una grave discriminación por razones de origen racial por parte de la policía de Kent. El tribunal consideró que esta causa debía ser objeto del pago de una indemnización ejemplar por daños y perjuicios debido a la gravedad de la discriminación, por lo que fijó el pago de una indemnización de 65 000 libras esterlinas (aproximadamente 93 000 euros) al Sr. Husain.

**4.4. Organismos nacionales para la promoción de la igualdad de trato**

Muchos Estados miembros han creado uno o varios organismos dedicados a la promoción de la igualdad de trato de todas las personas, con objeto de que no exista discriminación por razones de origen racial o étnico, tal como exige el artículo 13 de la Directiva

relativa a la igualdad racial. En virtud de esa norma, una de las atribuciones de esos organismos es la prestación de asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de entablar sus denuncias por discriminación. Esa asistencia puede prestarse de muy diversas maneras; así, algunos organismos ofrecen asesoramiento y asistencia legal para llevar la causa ante los tribunales (véase más adelante), mientras que otros pueden emitir un dictamen o una recomendación con respecto a una denuncia presentada a ellos mismos. Por lo común, los dictámenes no son vinculantes para las partes, pero poseen un cierto valor persuasivo, y en el caso de que los dictámenes o las recomendaciones no se lleven a la práctica, la víctima puede después emprender actuaciones judiciales ante los tribunales (así, por ejemplo, el Defensor del Pueblo de Chipre, las Comisiones para la Promoción de la Igualdad de Trato de Austria y de los Países Bajos, el Comité de Denuncias de Dinamarca, el Consejo de Discriminación de Finlandia, la Oficina de Derechos Humanos de Letonia, el Defensor del Pueblo y el Comité para la Promoción de la Igualdad de Trato de Grecia, y el Defensor del Principio de Igualdad de Trato de Eslovenia). Sin embargo, algunos organismos pueden emprender actuaciones de carácter vinculante (así, por ejemplo, el Tribunal para la Promoción de la Igualdad de Trato de Irlanda, la Autoridad para la Promoción de la Igualdad de Trato de Hungría y el Defensor de la Igualdad de Oportunidades de Lituania). A continuación, se presentan algunos dictámenes o recomendaciones emitidos por varios organismos para la promoción de la igualdad de trato.

***Hungría: la Autoridad de Igualdad de Trato determina la discriminación laboral en virtud de las pruebas***

En respuesta al anuncio aparecido en un periódico, el denunciante se puso en contacto con una empresa que deseaba contratar pintores. Dicha persona cumplía los requisitos exigidos por el empleador, pero cuando le dijo a este que era de etnia romaní su candidatura fue rechazada. El demandante se dirigió entonces a la Oficina de Defensa Legal de Minorías Nacionales y Étnicas (NEKI), que realizó una prueba de situación con el propósito de confirmar la sospecha de discriminación. Basándose en las conclusiones de la prueba, la Autoridad de Igualdad de Trato condenó al empresario por discriminación directa en incumplimiento del artículo 8 de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Trato y le impuso una multa de 700 000 forints (2 800 euros).

***El Consejo finlandés contra la Discriminación resuelve un caso de discriminación por razones de origen étnico***

El 26 de abril de 2005, el Consejo contra la Discriminación, constituido en virtud de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o

étnico, resolvió que a una mujer rusa, asistida por el Defensor del Pueblo de las Minorías, se le había denegado el acceso al restaurante Teatteri de Helsinki debido a su origen étnico. Por ello, se dictó un auto contra todas las personas que habían participado en la decisión discriminatoria o que la conocían y no la corrigieron (el restaurante, la empresa de servicios de porteros y los propios porteros implicados) por el que se prohibían las conductas discriminatorias. El restaurante y la empresa a la que pertenecían los porteros alegaron que la negativa de acceso se basaba en la inadecuada conducta previa de la demandante. Se consideró que eso no era causa suficiente para refutar, de conformidad con las disposiciones relativas a la carga de la prueba, la presunción de que la demandante había sufrido discriminación.

***El organismo irlandés para la promoción de la igualdad de trato resuelve que el requisito de antigüedad en el servicio es causa de discriminación indirecta***

El Tribunal para la Promoción de la Igualdad de Trato resolvió que el requisito de cinco años de antigüedad en el servicio para poder ascender en la Administración civil del Estado al puesto de funcionario ejecutivo superior discriminaba de forma indirecta a los funcionarios ejecutivos menores de treinta años de edad y no estaba justificado objetivamente. El Tribunal no aceptó la defensa de la parte demandada que alegaba que eran necesarios cinco años para evaluar a los funcionarios ejecutivos y asegurarse así de que estaban capacitados para el ascenso. En su opinión, no existían pruebas objetivas que justificasen ese requisito, ya que no tenía una relación específica con la experiencia y la adecuación de un candidato para la promoción profesional (DEC-E2003/036, McGarr contra Ministerio de Economía).

***Recomendación del Defensor del Pueblo de Chipre para modificar los criterios de admisión de las escuelas de enfermería que discriminan por razones de discapacidad***

En virtud de una denuncia presentada por el padre de un solicitante con problemas de audición, el Defensor del Pueblo investigó los criterios de admisión de la escuela pública de enfermería que exigía, entre otros, los requisitos de poseer una excelente capacidad auditiva y de tener una edad comprendida entre los 17 y los 35 años. Existía una norma que permitía la admisión de personas con discapacidades (el 2 %) siempre que su discapacidad no afectase el ejercicio de las labores de enfermería, pero las personas admitidas en virtud de esa norma no eran personas con discapacidad según la definición dada por la Ley sobre Personas con Discapacidades N.127 (I) 2000, sino aquellas que sufrían talasemia, diabetes, etcétera. El Defensor del Pueblo resolvió que los criterios de admisión constituían un caso de discriminación directa por razones de discapacidad. Por ello, el Defensor

recomendó que la nueva normativa sobre los requisitos de admisión que se estaba entonces elaborando se basase exclusivamente en cómo las características personales de los solicitantes afectan a su comportamiento como estudiantes y no a sus actuaciones profesionales futuras, y que el límite de edad debía eliminarse de los requisitos de admisión. Desde entonces, la autoridad correspondiente ha cumplido la recomendación formulada en el dictamen.

***Dictámenes de la Comisión para la Promoción de la Igualdad de Trato neerlandesa con respecto a tres denuncias de discriminación por razones de edad***

En tres casos, la Comisión para la Promoción de la Igualdad de Trato examinó las normas de aseguradoras médicas relativas a los contratos de servicios con médicos y psiquiatras de más de 65 años de edad y emitió dictámenes sobre discriminación por razones de edad en la profesión médica. Los médicos y psiquiatras solo son pagados por su trabajo en los casos en que existe un contrato de servicios con aseguradoras médicas.

En la causa nº 2005/49, de 25 de marzo de 2005, un médico de medicina general de 80 años de edad impugnaba su exclusión por parte de una aseguradora

médica. La Comisión resolvió que existían métodos muy efectivos para comprobar si los médicos generalistas de más edad son todavía capaces de realizar su trabajo de manera adecuada, que son aplicados por el Comité de Registro de Médicos y por la Asociación Nacional de Médicos. En función de los resultados de esas pruebas, la compañía de seguros podía decidir si formalizar o no un contrato de servicios con un médico de más de 65 años. Por consiguiente, la Comisión resolvió que no existía una justificación objetiva para la exclusión de ese médico. A consecuencia de esa resolución, la compañía de seguros médicos ofreció al médico un contrato de servicios para el año 2005, por lo que los pacientes asegurados por dicha compañía pueden ahora obtener la devolución de las cantidades abonadas en sus visitas a ese médico. En la causa nº 2005/50, de 25 de marzo de 2005, y en la causa nº 2005/135, de 21 de julio de 2005, dos psiquiatras de 69 y 70 años de edad impugnaban su exclusión por una compañía de seguros. La Comisión para la Promoción de la Igualdad de Trato resolvió que no existía un método válido para comprobar si los psiquiatras son aún capaces de realizar su trabajo de manera adecuada, por lo cual este hecho constituye una justificación objetiva del límite de edad de 65 años.

#### 4.4.1. Organismos para la promoción de la igualdad de trato (o entidades similares) en cada país

País	Organismo para la promoción de la igualdad de trato	Contacto	Razones
<b>Alemania</b>	Comisario del Gobierno Federal para la migración, los refugiados y la integración ( <i>Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration</i> )	Tel. (49-30) 206 55-1835 (49-1888) 555-1835 <a href="http://www.integrationsbeauftragte.de">http://www.integrationsbeauftragte.de</a>	Origen racial o étnico.
	Comisario del Gobierno federal para las necesidades de las personas con discapacidad ( <i>Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen</i> )	Tel. (49-1888) 441 29 44 <a href="http://www.behindertenbeauftragter.de">http://www.behindertenbeauftragter.de</a>	Discapacidad.
<b>Austria</b>	En el ámbito federal <sup>(1)</sup> : Oficina para la Igualdad de Trato ( <i>Anwaltschaft für Gleichbehandlung</i> ), formada por los tres órganos independientes siguientes: el Defensor del Pueblo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; el Defensor del Pueblo de la igualdad en el empleo por razones de origen étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual; y Defensor del Pueblo de la igualdad étnica en la provisión de bienes y servicios.	Tel. (43-1) 532 02 44	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, excepto la discapacidad y las relacionadas con el sexo.
	Defensor federal de las personas con discapacidad ( <i>Behindertenanwalt</i> ).	Tel. (43) 800 80 80 16 <a href="http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0624">http://www.bmsg.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0624</a>	Discapacidad.
<b>Bélgica</b>	Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo ( <i>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme/Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</i> )	Tel. (32-2) 212 30 00 Número de teléfono gratuito: 0800/17364 (en neerlandés) 0800/14912 (en francés) <a href="http://www.diversiteit.be/CNTR/default.aspx">http://www.diversiteit.be/CNTR/default.aspx</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directiva, más otras adicionales.
<b>Bulgaria</b>	Comisión para la Protección contra la Discriminación	Tel. (359-2) 870 23 45	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Chequia</b>	Defensor Público de Derechos ( <i>Veřejný ochránce práv</i> )	Tel. (420) 542 54 21 11 <a href="http://www.ochrance.cz">http://www.ochrance.cz</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo.
<b>Chipre</b>	Oficina del Comisario de Administración (Defensor del Pueblo)	Tel. (357) 22 40 55 00 <a href="http://www.ombudsman.gov.cy">http://www.ombudsman.gov.cy</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo.

(1) Cada uno de los *Länder* (ámbito provincial) ha creado también organismos específicos para la promoción de la igualdad de trato (defensores del pueblo o comisiones para la promoción de la igualdad de trato).

País	Organismo para la promoción de la igualdad de trato	Contacto	Razones
<b>Dinamarca</b>	Instituto Danés de Derechos Humanos ( <i>Institut for Menneskerettigheder</i> )	Tel. (45) 32 69 88 88 <a href="http://www.humanrights.dk">http://www.humanrights.dk</a> <a href="http://www.klagekomite.dk">http://www.klagekomite.dk</a>	Origen racial y étnico.
<b>Eslovaquia</b>	Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos ( <i>Slovenské národné stredisko pre ľudské práva</i> )	Tel. (421-2) 20 85 01 14 Fax (421-2) 20 85 01 35 <a href="http://www.snslp.sk">http://www.snslp.sk</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas.
<b>Eslovenia</b>	Oficina para la Igualdad de Oportunidades ( <i>Urad za enake možnosti</i> ) — Defensor del Principio de Igualdad de Trato — Consejo para la aplicación del principio de igualdad de trato	Tel. (386-1) 478 84 60 <a href="http://www.uem.gov.si">http://www.uem.gov.si</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>España</b>	Consejo Nacional de la Discapacidad  Defensor del Pueblo	Tel. (34) 913 63 70 00 <a href="http://www.mtas.es/sgas/Discapacidad/ConsejoDisca/consejo.htm">http://www.mtas.es/sgas/Discapacidad/ConsejoDisca/consejo.htm</a> Tel. (34) 914 32 79 00 <a href="http://www.defensordelpueblo.es">http://www.defensordelpueblo.es</a>	Discapacidad.  Todos los motivos.
<b>Estonia</b>	Oficina del Canciller de Justicia ( <i>Õiguskantsler</i> )	Tel. (372) 245 63 00 <a href="http://www.oiguskantsler.ee">http://www.oiguskantsler.ee</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Finlandia</b>	Defensor del Pueblo de las Minorías ( <i>Vähemmistövaltuutettu</i> ) Tribunal Nacional de Discriminación ( <i>Syrjintälautakunta</i> )	Tel. (358-10) 604 70 48  Tel. (358-9) 106 04 80 49 <a href="http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/05_muut/syrjintalautakunta/index.jsp">http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/05_muut/syrjintalautakunta/index.jsp</a>	Origen étnico.  Origen étnico.
<b>Francia</b>	Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad ( <i>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité [HALDE]</i> )	Tel. (33) 155 31 61 00 <a href="http://www.halde.fr">http://www.halde.fr</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Grecia</b>	Defensor del Pueblo griego  Comité de Igualdad de Trato  Inspección del Trabajo	Tel. (30) 21 07 28 96 00 <a href="http://www.synigoros.gr">http://www.synigoros.gr</a>  Tel. (30) 21 07 76 73 17 <a href="http://www.ministryofjustice.gr">http://www.ministryofjustice.gr</a>  Tel. (30) 21 03 70 24 06	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo (sector público, todos los campos). Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas (todos los sectores, excepto empleo y sector privado). Cubre todas las discriminaciones (empleo, sector privado)

País	Organismo para la promoción de la igualdad de trato	Contacto	Razones
<b>Hungría</b>	Autoridad de Igualdad de Trato ( <i>Egyenlő Bánásmód Hatóság</i> )  Comisario parlamentario para los derechos nacionales y de las minorías étnicas ( <i>Országgyűlési biztos hivatala</i> )	Tel. (36-1) 336-7842 <a href="http://www.egyenlobanasmod.hu">http://www.egyenlobanasmod.hu</a>  Tel. (36-1) 475-7100 <a href="http://www.obh.hu/index.htm">http://www.obh.hu/index.htm</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales. Origen étnico y otros.
<b>Irlanda</b>	Autoridad para la Igualdad ( <i>An tÚdarás Comhionannais/ The Equality Authority</i> )  Tribunal de Igualdad de Trato ( <i>The Equality Tribunal/ An Binse Comhionannais</i> )	Tel. (353-1) 417 33 33 <a href="http://www.equality.ie">http://www.equality.ie</a>  Tel. (353-1) 477 41 00 <a href="http://www.equalitytribunal.ie">http://www.equalitytribunal.ie</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales. Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Italia</b>	Oficina Nacional de Lucha contra la Discriminación Racial ( <i>Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali [UNAR]</i> )	Tel. (39) 06 67 79 22 67 <a href="http://www.pariopportunita.gov.it">http://www.pariopportunita.gov.it</a> Número de teléfono gratuito: 800 90 10 10	Origen racial, étnico y religión.
<b>Letonia</b>	Oficina Nacional Letona de Derechos Humanos ( <i>Valsts cilvēktiesību birojs</i> )	Tel. (371) 728 72 10 <a href="http://www.vcb.lv">http://www.vcb.lv</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, salvo la edad, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Lituania</b>	Oficina del Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades ( <i>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</i> )	Tel. (370-5) 261 27 87 <a href="http://www.lygybe.lrs.lt">http://www.lygybe.lrs.lt</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Luxemburgo</b>	Comisión Especial Permanente contra la Discriminación Racial ( <i>Commission Spéciale Permanente contre la Discrimination Raciale du Conseil National pour Étrangers</i> )	Tel. (352) 478-3695	Origen racial o étnico.
<b>Malta</b>	No se ha creado todavía, pero se prevé ampliar las atribuciones de la Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad entre Hombres y Mujeres		
<b>Noruega</b>	Defensor de la Igualdad y contra la Discriminación ( <i>Likestillings- og diskrimineringsombudet</i> )	Tel. (47) 24 05 59 50 <a href="http://www.ldo.no">http://www.ldo.no</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.

País	Organismo para la promoción de la igualdad de trato	Contacto	Razones
<b>Países Bajos</b>	Comisión de Igualdad de Trato ( <i>Commissie Gelijke Behandeling</i> )	Tel. (31-30) 888 38 88 <a href="http://www.cgb.nl">http://www.cgb.nl</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Polonia</b>	Ministerio de Trabajo y Política Social ( <i>Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej</i> )  Comisario de Protección de Derechos Civiles	Tel. (48-22) 693 50 00  Tel. (48-22) 551 77 00	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo. Derechos especificados en la Constitución y otros instrumentos legales, lo cual incluye todas las discriminaciones incluidas en las Directivas.
<b>Portugal</b>	Alto Comisariado para la Inmigración y las Minorías Étnicas ( <i>Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas</i> )	Tel. (351) 218 10 61 00 <a href="http://www.acime.gov.pt">http://www.acime.gov.pt</a>	Origen racial y étnico.
<b>Reino Unido</b>	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. (44-8457) 62 26 33 <a href="http://www.drc-gb.org/">http://www.drc-gb.org/</a>  Tel. (44-28) 90 50 06 00 <a href="http://www.equalityni.org/">http://www.equalityni.org/</a>  Tel. (49-20) 79 39 00 00 <a href="http://www.cre.gov.uk/">http://www.cre.gov.uk/</a>	Discapacidad.  Origen racial y étnico, religión, convicciones y opiniones políticas, sexo, discapacidad, orientación sexual y edad. Origen racial y étnico.
<b>Rumanía</b>	Consejo nacional rumano de lucha contra la discriminación ( <i>Consiliul Național Pentru Combaterea Discriminării</i> )	Tel. (40) 213 12 65 78 (40) 213 12 65 79 <a href="http://www.cncd.org.ro/">http://www.cncd.org.ro/</a>	Cubre todas las discriminaciones especificadas en las Directivas, más las relacionadas con el sexo y otras adicionales.
<b>Suecia</b>	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 <a href="http://www.do.se">http://www.do.se</a>  Tel. (46-8) 20 17 70 <a href="http://www.handikappombudsmannen.se">http://www.handikappombudsmannen.se</a>	Origen racial y étnico.  Discapacidad.

#### 4.4.2. Breve examen de algunas de las facultades y competencias de los organismos para la promoción de la igualdad de trato

Algunos organismos para la promoción de la igualdad de trato ofrecen asistencia legal al inicio de procedimientos judiciales, como es el caso de los organismos de Bélgica, Finlandia, Hungría, Irlanda, Italia, Irlanda del Norte, Gran Bretaña, Suecia, Eslovaquia y Letonia. De los organismos que carecen de dichas facultades, el Comité de Denuncias danés y el Canci-

ller de Justicia estonio pueden recomendar que se preste ayuda legal a los denunciantes. La mayoría de los organismos pueden también establecer sistemas de mediación o de conciliación entre las partes y, asimismo, analizar y emitir comentarios acerca de los proyectos legislativos y la reforma de la normativa existente.

Algunos organismos para la promoción de la igualdad de trato, como los de Austria, Gran Bretaña, Chipre, Francia, Hungría, Irlanda, Lituania y Suecia, pueden hacer indagaciones en cuanto a las denuncias de discriminación y, por lo general, a través de ellas pue-

den obligar a todas las personas implicadas a que cumplan los resultados de su investigación. En Francia, la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y por la Igualdad (HALDE) puede finalizar una investigación mediante la comunicación de sus conclusiones y recomendaciones a las partes, las cuales dispondrán de un cierto plazo para su cumplimiento. En los casos de incumplimiento, HALDE posee atribuciones para hacer públicas sus recomendaciones y avisar a las autoridades correspondientes en los casos en que son necesarias sanciones disciplinarias contra la parte demandada. En Irlanda, la Autoridad de Igualdad puede dictar un auto de no discriminación después de terminada una investigación. En el auto se puede mencionar la conducta que dio lugar a la causa y las medidas que deben tomarse para prevenir nuevos casos de discriminación. Constituye delito penal el incumplimiento de un auto durante un período de cinco años a contar desde la fecha de su publicación. Asimismo, la Autoridad de Igualdad tiene capacidad para solicitar un mandato judicial a los tribunales durante ese plazo de cinco años con el fin de limitar nuevas contravenciones o incumplimientos de un auto.

En algunos Estados miembros el organismo para la igualdad tiene potestad para imponer sanciones en los casos en que hayan resuelto que existe discriminación. La Autoridad para la Promoción de la Igualdad húngara puede aplicar sanciones en virtud de una investigación. El Comisario de Administración chipriota puede imponer ciertas multas, incluidas aquellas por incumplimiento de sus recomendaciones en el plazo fijado (ante las que cabe interponer recurso al Tribunal Supremo de Chipre). También puede dictar autos, que se publican en el Diario Oficial, para la reparación, en un cierto plazo y de una manera determinada, de la situación que ha producido directamente la discriminación. Los dictámenes del Comisario pueden utilizarse para que se aprueben indemnizaciones por daños y perjuicios en un tribunal regional o en una magistratura de trabajo.

### Acción positiva

El artículo 5 de la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y el

artículo 7 de la Directiva sobre la igualdad en materia de empleo disponen que el principio de igualdad de trato no impedirá que algún Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas dirigidas a eliminar o compensar las desventajas relacionadas con cualquiera de los motivos mencionados en las Directivas.

### **Eslovaquia: inconstitucionalidad de la disposición de la Ley contra la discriminación sobre medidas de acción positiva para contrarrestar la discriminación racial**

En octubre de 2005, el Tribunal Constitucional resolvió que el artículo 8, apartado 8, de la Ley contra la discriminación, que estipula que pueden adoptarse medidas específicas de compensación destinadas a impedir las desventajas relacionadas con el origen racial o étnico, era incompatible con la Constitución. Dicha norma era contraria al artículo 1, apartado 1, —relativo al Estado de Derecho— de la Constitución, debido a que la adopción de ese tipo de medidas constituye un trato más favorable de las personas por razones de origen racial o étnico, y porque no se especificaban los criterios para la toma de esas medidas ni los límites sobre su duración. Asimismo, era incompatible con el artículo 12 de la Constitución —relativo a la igualdad de trato—, que prohíbe tanto la discriminación positiva como la negativa. El Tribunal no rechazó la aplicación de medidas compensatorias (acción positiva) en general. Lo único que declaró fue que la adopción de ese tipo de acciones debe estar justificada constitucionalmente, lo cual no corresponde en el caso de medidas por razones de origen racial o étnico. Cuatro jueces se declararon contrarios al fallo; uno de ellos sostuvo que la Constitución sí que permite formas distintas de trato cuando el propósito es asegurar la igualdad de oportunidades en la práctica, y los otros tres jueces destacaron que el «trato más favorable» no constituye discriminación. Todos ellos criticaron la falta de terminología claramente definida con relación a lo que se entiende por discriminación positiva o negativa, por igualdad de oportunidades, etc., y pensaban que había un fundamento constitucional para la adopción de medidas positivas, porque, conforme al artículo 13, la pertenencia a una minoría nacional o a un grupo étnico no debe ser causa de perjuicio para ninguna persona.





2007 — Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

## 2007, Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

### 1. Introducción

Diez años después de celebrarse el Año Europeo contra el Racismo y seis años después de que se adoptara la legislación comunitaria más importante en esa materia, la Unión Europea (UE) está intensificando sus actuaciones con el fin de promover la igualdad de oportunidades para todos en Europa. Gracias al éxito logrado por el programa de acción comunitario contra la discriminación (que ha financiado actividades contra la discriminación por valor de casi 100 millones de euros desde 2001), la UE ha decidido designar 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, iniciativa concebida para que la igualdad de trato para todo el mundo esté cada vez más cerca de la realidad en la Unión.



© Jess Hurd/reportdigital.co.uk

Las dos Directivas sobre igualdad de trato del año 2000 se han convertido en un hito de la lucha contra la discriminación en Europa, ya que adoptaron inmediatamente las pautas marcadas por el Tratado de Amsterdam de 1999, que, por primera vez, otorgaba facultades a la Comunidad Europea para emprender acciones en ese sentido.

### 2. El resultado de los trabajos hechos hasta ahora

El hecho de que 2007 sea el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos aporta un nuevo impulso a la lucha contra la discriminación por razones

de sexo, origen racial o étnico, edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones, en todas las facetas de la vida diaria en que pueda darse trato desigual o injusto. Al mismo tiempo, proseguirá y se apoyará en el trabajo del programa de acción comunitario contra la discriminación, intentando llegar a un público más amplio y que las personas conozcan sus derechos en cuanto a la igualdad de trato.

Por otro lado, el Año Europeo tiene por objeto poner de relieve las ventajas de la diversidad para los europeos, promover el respeto de todo el mundo en la sociedad y fomentar la participación de los grupos que puedan sufrir discriminación.

La iniciativa da respuesta a algunos de los retos más importantes identificados durante la consulta de 2004 realizada con motivo del Libro Verde de la Comisión Europea sobre las

futuras políticas de igualdad de trato de la UE. La mayor parte de las contribuciones eran partidarias de nuevas acciones destinadas a informar a las personas acerca de sus derechos y obligaciones y a luchar contra las actitudes y los comportamientos discriminatorios.

### 3. La participación de las personas implicadas

Algunas de las principales iniciativas previstas en el ámbito comunitario para el año 2007 son la celebración de la primera Cumbre sobre la Igualdad de Trato, una campaña en toda Europa para sensibilizar con

relación a las medidas de la UE contra la discriminación y un estudio de las actitudes de los ciudadanos respecto a la diversidad en Europa.

Además, son igual de importantes los cientos de actividades y eventos que se celebrarán local, regional y nacionalmente. Esa es la razón por la que el Año Europeo estará descentralizado en la medida de lo posible, haciendo que se impliquen las personas y las organizaciones que tienen un interés directo en él, entre las que destacan los sindicatos, los empresarios, los grupos juveniles, las organizaciones que representan a las personas que sufren trato desigual y las autoridades locales y regionales.

El presupuesto del Año Europeo asciende a 15 millones de euros, de los cuales aproximadamente la mitad se destinarán a financiar iniciativas en el ámbito comunitario, y el resto se dedicará a actividades nacionales, regionales y locales.

Esa ayuda se canalizará a través de organismos especiales creados en el ámbito nacional (por ejemplo, un organismo nacional para la promoción de la igualdad de trato o un Ministerio de Asuntos Sociales) responsables de coordinar las actividades del Año Europeo en cada país. Cada uno de ellos elaborará una estrategia nacional para el Año. El propósito es adecuar los objetivos generales del Año a la realidad y a las necesidades de cada país, a pesar de que cada uno de ellos deberá cubrir todos las razones de discriminación en sus actividades.

Esos «organismos nacionales de implementación» serán responsables de determinar las actividades individuales en los ámbitos nacional, regional y local que deben percibir ayudas. Entre ellas podrían estar la convocatoria de un concurso literario en centros de enseñanza sobre el tema del respeto y la tolerancia, un premio para las empresas que apliquen políticas efectivas de diversidad, cursos de formación para sindicalistas sobre los efectos de la legislación contra la discriminación en el trabajo, o bien la celebración de un seminario para proveedores de servicios locales sobre la igualdad de trato en la salud y la educación. Aparte de los 25 Estados miembros actuales de la Unión, también participarán Bulgaria y Rumanía, así como Noruega, Islandia y Liechtenstein.

## 4. Lanzamiento por todo lo alto

El lanzamiento del Año Europeo se hará a través de un acontecimiento de gran relieve: la primera Cumbre europea sobre la Igualdad de Trato, organizada por la Presidencia alemana de la Unión en enero de 2007. En la cumbre participarán los principales dirigentes de la UE, los ministros responsables de la



© John Harris/reportdigital.co.uk

igualdad de trato y altos representantes de la sociedad civil.

A finales de 2006 se habrán determinado las estrategias y actividades nacionales, de manera que el Año pueda ponerse en marcha en toda Europa a principios de 2007. El último acontecimiento importante del Año en el ámbito comunitario será la celebración de una conferencia de clausura en Portugal con el fin de hacer balance respecto a las actividades emprendidas y a los progresos conseguidos.

Sin embargo, el Año Europeo no acaba ahí. La dinámica creada por doce meses de actividades para promover la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación se hará sentir durante mucho tiempo más. Las nuevas herramientas, las nuevas propuestas y el nuevo impulso ayudarán a Europa a seguir avanzando en sus actuaciones en materia de igualdad de trato y no discriminación. Se espera que el programa comunitario Progress, destinado a financiar actividades de fomento del empleo y de la solidaridad social durante el período 2007-2013, lleve a la práctica algunas de las mejores ideas generadas durante el Año Europeo, garantizando así que sus efectos reales también se proyectan a largo plazo.

**Para más información, visite la página web:**  
<http://equality2007.europa.eu>

## ¿Sabía que...?

- La mayoría de los europeos considera que el origen étnico, la religión, la discapacidad o la edad de las personas pueden suponer un obstáculo a la hora de obtener un puesto de trabajo, aun en igualdad de cualificaciones.
- Los trabajadores de más edad, con una tasa de empleo del 40 % frente a la media comunitaria del 62 %, tienen graves dificultades para encontrar empleo.
- Solo el 47 % de las personas con discapacidad tiene un empleo.
- Los emigrantes y las minorías étnicas de las áreas urbanas desfavorecidas han de enfrentarse a menudo a un doble factor de exclusión social: su lugar de residencia y su grupo étnico.
- Desde el año 2000, en toda la Unión Europea es ilegal discriminar en el empleo por razones de orientación sexual, origen racial o étnico, religión, discapacidad y edad.
- Las mujeres en Europa siguen ganando de media un 15 % menos que los hombres por el mismo trabajo. Asimismo, solo ocupan menos de la cuarta parte de los escaños parlamentarios en la Unión.
- Más de la mitad de los jóvenes europeos homosexuales, bisexuales y transexuales son objeto de prejuicio o discriminación en los centros de enseñanza o en sus familias.



## «El Año Europeo proporcionará un nuevo impulso»

*Vladimír Špidla, Comisario europeo responsable de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades*



### **Ya existe una legislación europea que garantiza la igualdad de trato. ¿Por qué ha decidido que también haya un Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos?**

La legislación antidiscriminación de la Unión Europea (UE) es una de las más ambiciosas y de mayor alcance del mundo, pero es preciso que la normativa se conozca, se comprenda y se aplique íntegramente y de manera generalizada para que pueda tener un efecto real en la sociedad. La exigencia de derechos iguales para todos y la adopción de normas que lo intenten y garanticen no es suficiente para asegurar en la práctica la igualdad de oportunidades para todo el mundo. Evidentemente, los programas de acción comunitarios de lucha contra la discriminación pueden seguir ofreciendo ayuda financiera, garantizar que los Estados miembros cumplen las Directivas y, por lo general, hacer frente a las actitudes y los comportamientos discriminatorios. Sin embargo, es necesario ofrecer más incentivos si lo que pretendemos es lograr un cambio en las conductas y la mentalidad. El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) ayudará a proporcionar un nuevo impulso. El objetivo fundamental del Año es promover las ventajas de la diversidad para nuestra economía y nuestra sociedad.

### **El Año 2007 se celebra diez años después del Año Europeo contra el Racismo. ¿Qué progresos se han logrado desde entonces?, ¿cuáles son los nuevos retos a los que nos enfrentamos?**

En mi opinión, se han hecho grandes progresos desde 1997. El Año Europeo contra el Racismo puso en marcha multitud de iniciativas en todos los ámbi-

tos, que han dado resultados de gran alcance. La adopción del Tratado de Amsterdam en 1997, que introdujo un nuevo artículo en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, supuso un gran salto adelante en la lucha contra la discriminación. Por primera vez, la Unión Europea contaba con las atribuciones necesarias para tomar medidas destinadas a combatir la discriminación por muchos nuevos motivos (incluido el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual). En 2000, se adoptaron la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico y la Directiva sobre la igualdad en el empleo.

Esas acciones han servido para poner de relieve ante nuestros Estados miembros, nuestros vecinos y aquellos países que pretenden incorporarse a la Unión que el principio de igualdad de trato y no discriminación es uno de los pilares de los derechos fundamentales en los que se basa la Unión.

No obstante, a pesar de esos avances, debemos seguir trabajando para modificar las intrincadas y profundamente arraigadas pautas de desigualdad de trato sufridas por algunos grupos y comunidades en Europa. Asimismo, debemos analizar a fondo las raíces de esos problemas. Tenemos que reconocer también que nuestras sociedades han cambiado mucho y son ahora mucho más diversas que en 1997. Pensemos, por ejemplo, en el envejecimiento de la población europea y en su configuración crecientemente multiétnica. Esta creciente diversidad nos plantea muchos nuevos retos que superar.

### ¿Cuáles son los principios en los que se basa el Año?

En la actualidad, en Europa debemos erradicar la discriminación para así sacar el máximo provecho de la diversidad y conseguir una economía y una sociedad más competitivas y dinámicas. Mediante la promoción de la igualdad de oportunidades para todos podemos luchar contra las barreras estructurales a las que se enfrentan muchos inmigrantes, minorías étnicas, personas con discapacidad, trabajadores de más edad y más jóvenes, así como otros grupos vulnerables. El Año Europeo 2007 va a intentar que las personas que viven en la Unión Europea tomen conciencia de sus derechos y disfruten de igualdad de trato y de una vida sin discriminación. Esos son dos de los principios básicos en los que se basa la Unión. Añadiría, además, que el objetivo fundamental del Año es sensibilizar sobre las ventajas de una sociedad justa y unida en la que todo el mundo tenga igualdad de oportunidades, independientemente del sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

### ¿Cree que son posibles muchos logros en un solo año?

Evidentemente, un año solamente consta de doce meses, pero la idea de una iniciativa tan ambiciosa es situar a la diversidad (que es ya una realidad en Europa) en el programa de actuaciones de todos los países participantes, ahora y mucho después de 2007. Durante el Año Europeo vamos a emprender múltiples actividades, pero la forma en que se organizan garantiza que nos acercaremos a las personas más

implicadas en la práctica. Confiamos en que sus efectos se prolonguen mucho más allá de 2007, así como en demostrar con el Año Europeo que la UE se ha comprometido activamente a mejorar la vida diaria de las personas en toda Europa. Además, las buenas ideas y los resultados de éxito conseguidos durante el Año serán asumidos y continuados por el nuevo programa comunitario Progress, que financiará, entre otras actividades de la Unión Europea, las relacionadas con la antidiscriminación y la igualdad entre hombres y mujeres desde 2007 hasta 2013.

«El hecho de que la sociedad se haya hecho más variada y llena de contrastes brinda una nueva oportunidad»

*Ursula von der Leyen, Ministra federal alemana de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud*



**El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos va a coincidir con la Presidencia semestral alemana de la Unión Europea. ¿Cómo tiene previsto organizar el inicio del Año?**

La celebración de la conferencia de apertura del Año (al mismo tiempo que la primera Cumbre sobre la Igualdad de Trato, los días 30 y 31 de enero de 2007, en Berlín) va a ser una tarea especialmente apasionante y un tremendo reto para todos nosotros. La igualdad de oportunidades será uno de los asuntos clave de la Presidencia alemana de la Unión Europea (UE). Estoy segura de que la conferencia de apertura va a proporcionar el impulso necesario para todas las actividades y eventos previstos en Alemania y en toda Europa. No me cabe la menor duda de que va a ser un Año sumamente atractivo para todos.

**¿Qué se debatirá durante la conferencia de apertura y quiénes participarán en ella?**

El tema principal del primer día será la diversidad, que se debatirá en mesa redonda y en la que analizaré junto al comisario Špidla y a representantes de organizaciones no gubernamentales, de interlocutores sociales y del Parlamento Europeo los retos y las oportunidades de la diversidad en la sociedad. A con-

tinuación, varios grupos de trabajo debatirán a fondo los cuatro mensajes clave del Año: derechos, representación, reconocimiento y respeto. Esperamos que participen unas 450 personas en la conferencia. Hemos invitado a representantes de los Estados miembros, de la sociedad civil y de organizaciones europeas e internacionales.

**En su opinión, ¿qué ventajas y retos pueden derivarse de la diversidad en Alemania?**

El Mundial de Fútbol celebrada este año en Alemania nos permitió comprobar sobradamente todo lo agradable que puede ser esa diversidad. Tuvimos la oportunidad de dar la bienvenida a amigos procedentes de todo el mundo, así como de disfrutar y compartir un gran deporte con ellos. Si logramos mantener esa idea y ese ambiente tan positivo, no tendremos ningún problema para alcanzar los objetivos previstos por el Año. Debemos tener en cuenta que el hecho de que la sociedad se haya hecho mucho más variada y llena de contrastes nos brinda una nueva oportunidad. El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos nos ofrece la posibilidad de llevar esos logros a un contexto diferente y seguir haciendo nuevos progresos.





**La eurodiputada Martine Roure ha elaborado el informe del Parlamento Europeo sobre el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007)**

## «El Parlamento Europeo ha asumido un enorme compromiso»

### ¿Qué es lo que espera que se consiga con el Año Europeo?

Mi deseo es que este Año muestre a los ciudadanos de Europa que la Unión Europea se basa principalmente en valores comunes que todos compartimos. Esos valores están también puestos de manifiesto en el artículo 13 del Tratado, que prohíbe todo tipo de discriminación por razones de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

### ¿Qué piensa del papel específico que desempeña Europa en la promoción de la igualdad de oportunidades?, ¿en qué medida puede contribuir un Año Europeo?

Europa cuenta con una importante legislación en materia de igualdad de oportunidades. Ahora, su obligación es asegurar que los Estados miembros aplican correctamente esos valores europeos de lucha contra la discriminación y de promoción de la igualdad de oportunidades. El Año Europeo hará que las personas conozcan el Derecho europeo en este ámbito y contribuirá a que se aplique mejor.

### ¿Cuál es su opinión respecto al cometido del Parlamento Europeo y de sus miembros individuales?

El Parlamento Europeo, y en particular los miembros de su Comisión de Libertades Civiles, ha asumido un enorme compromiso en la lucha contra la discriminación. Esa determinación ayuda a que los Estados

miembros adopten normas específicas que garanticen la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, la resolución sobre la homofobia en Europa adoptada el 18 de enero de 2006, entre otras cosas, «insta a los Estados miembros a promulgar una legislación que acabe con la discriminación sufrida por parejas del mismo sexo en cuanto a las sucesiones, los contratos relativos a la propiedad, los arrendamientos, las pensiones, los impuestos y la seguridad social».

### Las cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades se están haciendo cada vez más urgentes en el país que usted representa. ¿Cómo va a trabajar Europa para luchar contra ese tipo de discriminación?

Durante los recientes sucesos acaecidos en Francia, los jóvenes de los barrios periféricos querían sobre todo demostrar su descontento con una vida de pobreza y sin perspectivas de futuro. La Unión Europea no está lo bastante implicada en ese ámbito. Para acabar con la discriminación, Europa también tiene que poner fin a la discriminación derivada de los ingresos percibidos y de la posición ocupada en la sociedad. Eso es precisamente lo que yo quería expresar en mi informe sobre igualdad de oportunidades. Las políticas comunitarias sobre igualdad de oportunidades deben ir acompañadas de normas sociales mínimas que promuevan una mayor inclusión social en Europa.

*Para más información, visite la página web del Parlamento Europeo (<http://www.europarl.europa.eu>).*

## Las ciudades y las regiones, protagonistas del Año 2007

Las autoridades locales y regionales de toda la Unión Europea (UE) tienen un papel fundamental a la hora de asegurar el éxito de 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Muchas de ellas han participado en el procedimiento de consulta cuando la Comisión elaboró su Libro Verde sobre la no discriminación.

Una parte importante del Año estará dedicada al intercambio de experiencias y de buenas prácticas entre los grupos que luchan contra la discriminación. Las autoridades locales y regionales, en su calidad de representantes del Gobierno más próximos a los ciudadanos, están especialmente bien preparadas para llevar a cabo esas actividades.

Existen muchas maneras a través de las cuales pueden participar las autoridades locales y regionales. Es posible sensibilizar a los ciudadanos en general, pero podemos dirigirnos a los niños y los jóvenes en particular a través de los centros de enseñanza y las organizaciones juveniles. También podemos atraer a los grupos locales representantes de las minorías étnicas, las organizaciones no gubernamentales locales y los medios de comunicación locales y regionales a través de nuestras redes actuales.

### ¡Participe!

Los organismos nacionales de implementación del Año Europeo deben incluir, siempre que sea posible, un representante del Gobierno local. Si no pudiera ser así, es preciso que reconozcan nuestro papel fundamental para lograr el éxito del Año. Las autoridades locales deben hacer lo posible por asignar algunos de los fondos disponibles a actividades durante el Año. Deben ponerse en contacto con sus organismos nacionales de coordinación para hablar de sus planes y utilizar el logotipo del Año en sus publicaciones cuando informen de sus actividades de igualdad de oportunidades en 2007.

En su calidad de grandes entidades empleadoras y proveedoras de bienes y servicios, las autoridades locales están obligadas a luchar contra la discriminación y hacer que los empleados, los ciudadanos y las empresas locales sean conocedores de sus derechos y responsabilidades.

«Igualdad de oportunidades para todos» significa exactamente eso, para todos. Los grupos que se sienten excluidos y discriminados pueden a veces eximir-

se de sus obligaciones y radicalizarse, frecuentemente con resultados trágicos como hemos visto recientemente en Francia. Espero que, al sensibilizar a los ciudadanos de toda la UE a través de actividades comunes e intercambios de buenas prácticas, ayudemos a que la cohesión comunitaria se haga realidad y deje de ser una aspiración.

*El Comité de las Regiones es un órgano consultivo creado para ofrecer a los Gobiernos locales y regionales de toda Europa una plataforma en la que expresar sus opiniones respecto a los proyectos de legislación comunitaria.*

<http://www.cor.europa.eu>



*Peter Moore es concejal del Ayuntamiento de Sheffield y responsable del informe del Comité de las Regiones sobre el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos.*

## La importancia de las organizaciones no gubernamentales para el éxito del Año

Las organizaciones que representan y defienden a las personas expuestas a discriminación desempeñan un papel crucial para lograr que los derechos antidiscriminación sean efectivos, mediante sus actividades de defensa y de sensibilización. Por consiguiente, hacer que la sociedad civil participe en la determinación y puesta en práctica de sus actividades es uno de los principios básicos del Año Europeo, tanto en el ámbito europeo como en el nacional. Ahora bien, sería interesante conocer cómo las propias ONG tienen previsto participar y cuáles son sus expectativas para el Año.

La **Red Europea contra el Racismo** ha organizado diversas mesas redondas sobre el Año Europeo durante cuatro meses a través de sus afiliados nacionales. «Ayudarán a la red a formular sus ideas respecto a cómo contribuir al Año de manera significativa, informando a nuestros miembros sobre él y sobre la mejor manera de participar», señala su directora, Pascale Charhon.

También participan organizaciones que luchan contra otros tipos de discriminación. Así, Patricia Prendiville, de **ILGA-Europa** (Asociación Internacional de Gays y Lesbianas), está muy satisfecha con la iniciativa y afirma: «Esas actividades ofrecerán a las organizaciones nacionales la oportunidad de ponerse en contacto con otras ONG que luchan contra la discriminación, de promover acciones comunes durante el Año y de colaborar en cuestiones como la discriminación múltiple».

### La importancia del trato equilibrado

Además, ILGA insta a sus afiliados a que colaboren en el proceso preparatorio del Año en sus propios países mediante la implicación en las consultas acerca de las prioridades nacionales y la participación en las actividades respectivas. «Ello podría hacerse mediante la colaboración en las campañas o la puesta en marcha

de proyectos», sostiene la Sra. Prendiville. «También queremos asegurar que todos los países ofrecen un trato adecuado y equilibrado en todas las áreas de discriminación, incluida la orientación sexual, lo cual es realmente su obligación».

En lo que respecta al **Foro Europeo de la Discapacidad**, el año 2007 ofrece una buena oportunidad para sensibilizar en relación con las diferentes formas de discriminación a las que se enfrentan las personas con discapacidad: «Vamos a promover medidas educativas y de concienciación sobre actitudes discriminatorias que afectan a todos los grupos, así como acciones positivas para conseguir la igualdad de oportunidades», nos explica su directora Carlotta Besozzi. «Esta labor contará con el apoyo de nuestros comités específicos de actuación —como el de jóvenes—, de personas con grandes necesidades de dependencia y de personas con enfermedades crónicas. Asimismo, vamos a intensificar nuestras alianzas con otras redes de grupos discriminados y nuestra cooperación con los sindicatos».

En el ámbito de la discriminación por razones de género, el **Lobby Europeo de Mujeres** también anima a sus miembros a participar en los organismos nacionales de coordinación del Año y a colaborar en las actividades nacionales. Además, quiere hacer hincapié en la transferencia a políticas generales de la perspectiva de género durante el Año: «Nos gustaría garantizar que la perspectiva de género se incluye en todos los aspectos de la organización del Año y de sus actividades», afirma Kirsti Kolthoff, presidenta de la organización. «Por ejemplo, contando con expertos en materia de género en los organismos nacionales coordinadores o asegurando un equilibrio de géneros en los paneles de las reuniones o conferencias que se celebren con motivo del Año».



## La importancia de participar

En opinión de Anne-Sophie Parent, presidenta de la **Plataforma Social de ONG europeas** y directora de **AGE** —la plataforma europea de personas mayores—, la participación es la clave del éxito: «Esa fue una de las conclusiones principales del Año Europeo 2003 de las Personas con Discapacidad. Generará una mayor motivación para apoyar, promover y llevar a la práctica actividades durante el Año y ayudará a asegurar que se promueven cambios positivos para las personas que sufren discriminación. Los mensajes deben ser impulsados por las personas afectadas y adaptarse al contexto local y nacional para que su impacto sea mayor».

La decisión de hacer de 2007 el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos también ha sido muy bien recibida por el **Foro Europeo de la Juventud**, que representa a las organizaciones de jóvenes en Europa. «Queremos participar activamente en el Año y realizar contribuciones para ofrecer la necesaria perspectiva de los jóvenes», afirma su vicepresidente, James Doorley. «Debido a la desigualdad y la discriminación a las que se enfrentan muchos jóvenes en Europa, tenemos previsto colaborar estrechamente con diversas ONG europeas con el fin de aprovechar al máximo los efectos y la proyección del Año».

*Con objeto de garantizar que las políticas comunitarias satisfacen las necesidades de los ciudadanos, la Comisión Europea cofinancia a diversas redes de ONG de ámbito europeo. Esas organizaciones representan a la sociedad civil en las consultas políticas de la Unión.*

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/civil/](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/)



[www.womenlobby.org](http://www.womenlobby.org)



[www.youthforum.org](http://www.youthforum.org)

«Los organismos para la promoción de la igualdad van a hacer una contribución muy importante»



*Chila M. van der Bas es presidenta de Equinet, la red de organismos especializados en la promoción de la igualdad de trato de los Estados miembros y los países en vías de adhesión, y comisaria de la CGB.*

## ¿Cuáles son los deseos y las expectativas de Equinet con respecto al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos?

Equinet se muestra muy satisfecha por el próximo Año Europeo, ya que brinda una oportunidad muy adecuada y valiosa para reflexionar acerca de los retos a los que seguimos enfrentándonos para conseguir en la práctica la igualdad de trato en cuanto a la edad, la discapacidad, el género, el origen racial y étnico, la religión y la orientación sexual.

El Año debe hacer que se preste más atención al papel que los organismos especializados en igualdad desempeñan en la promoción de esta y en la lucha contra la discriminación. También debe afirmar claramente la independencia de esos organismos y com-

prometerse a asegurar que cuentan con los recursos adecuados para cumplir sus cometidos.

Además, debe suponer un estímulo en el ámbito nacional para que se celebren los progresos hechos hasta ahora en cuanto a la promoción de la igualdad y se sigan ampliando los mecanismos y los presupuestos necesarios para conseguir mayores logros. Debe ser un año destinado a realizar nuevas inversiones en igualdad de trato en los Estados miembros y a establecer nuevas iniciativas en materia de legislación sobre igualdad, de transferencia a políticas generales y de datos acerca de la igualdad.

**El Año Europeo está organizado de manera muy descentralizada. ¿Qué significa eso exactamente para los organismos nacionales para la promoción de la igualdad y cómo tienen previsto participar en las actividades del Año?**

Confío en que el tema fundamental europeo sea un aliciente para emprender nuevas iniciativas de promoción de la igualdad y de lucha contra la discriminación en todos los países de la UE.

Los organismos especializados en la promoción de la igualdad son muy importantes para lograr el éxito del Año, tanto en el ámbito comunitario como en el nacional. Esa contribución surge de nuestra experiencia y de nuestros conocimientos prácticos en cuanto a la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación relativa a la promoción de la igualdad y la lucha contra la discriminación.

**¿Cuál cree que es la función específica de la red Equinet durante el Año y cuáles son las actividades concretas que han previsto hasta ahora?**

Equinet ha ofrecido su punto de vista a la Comisión Europea en cuanto a la Cumbre sobre la Igualdad de Trato. Es de esperar que esa opinión ayude a dar

forma al encuentro. Se trata de un momento durante el Año en el que Equinet y sus miembros tendrán una contribución especial que hacer.

Además, Equinet está preparando un dictamen acerca de la transferencia a políticas generales de la cuestión de la igualdad. Confiamos en que esa contribución ayude a promover y llamar la atención sobre ese importante asunto durante el Año.

**Usted también es miembro de la Comisión de Igualdad de Trato (CGB) de los Países Bajos. ¿Cómo tiene previsto participar esa organización en el Año?**

La CGB colaborará en actividades nacionales, que serán coordinadas por el Ministerio neerlandés de Asuntos Sociales. También haremos hincapié en las iniciativas adicionales que se precisan para perfeccionar la estructura nacional de lucha contra la discriminación. En 2007, la CGB se centrará especialmente en los casos de discriminación por discapacidad y enfermedad crónica, por orientación sexual y por origen racial (a veces combinados con los de nacionalidad y religión).

*De conformidad con la legislación comunitaria contra la discriminación, los Estados miembros deben constituir un «organismo para la promoción de la igualdad de trato» que ayude a fomentarla y a luchar contra la discriminación por razones de origen racial o étnico. La red Equinet agrupa a esos organismos, muchos de los cuales también se ocupan de otras razones de discriminación. Equinet recibe fondos del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación.*

<http://www.migpolgroup.com/topics/2078.html>



## Sindicatos y empresarios, socios en el Año Europeo

Al ser las organizaciones que representan a los empresarios y los trabajadores, los interlocutores sociales europeos también están muy interesados en la igualdad de oportunidades y en la diversidad, en particular en el trabajo. Por esa razón, van a participar activamente en las diversas actividades que se organicen local, regional y nacionalmente en toda Europa con motivo del Año 2007.

La UEAPME —la asociación europea de artesanos y pequeñas y medianas empresas— se ha mostrado muy satisfecha con la decisión de que 2007 sea el

locales», señala Jeanne Schmitt, asesora de asuntos sociales.

«También hemos previsto algunas acciones a través de nuestro programa de trabajo conjunto con la CES para el período 2006-2008, que incluye aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades. Además, nuestro miembro alemán (la BDA) pretende organizar un acontecimiento especial durante el Año en colaboración con el Gobierno y los sindicatos alemanes, en el cual también vamos a participar activamente».

### Doble cometido

El Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y de Empresas de Interés General (CEEP) considera que su cometido es doble, ya que actúa como representante de empresas y de prestatario de servicios. «Las empresas de servicios públicos cuentan con un historial excelente en cuanto a la aplicación de medidas innovadoras de antidiscriminación y de igualdad de oportunidades, por lo que muy a menudo son utilizadas por los responsables políticos para ir a la cabeza en esas cuestiones. Además, a los afiliados al CEEP les preocupa especialmente solucionar las causas y los efectos de las desventajas en la sociedad, ya que los servicios de interés general tienen una misión específica que cumplir a la hora de impedir la exclusión social», sostiene Tina Weber, miembro del Comité de Asuntos Sociales de la organización.

«En la preparación del Año Europeo, el CEEP está actualmente elaborando un compendio de buenas prácticas en el trabajo para hacer frente a todas las formas de discriminación tratadas por el Año, que se finalizará en el transcurso de 2007».

«Por otro lado, queremos aportar asesoramiento e información sobre buenas prácticas al Año Europeo y a las campañas de información previstas, que serán uno de los componentes clave del Año. Nuestros afiliados nacionales colaborarán con las agencias de implementación nacionales con el fin de garantizar su total participación en las actividades del Año».

«Confiamos en que 2007 sirva para sensibilizar con respecto a los derechos actuales de no discriminación y a las ventajas de la diversidad para las empresas y la sociedad, así como para mostrar las buenas prácticas existentes, de manera que facilite un intercambio de experiencias en toda Europa».

Para más información:

<http://www.ceep.org>

<http://www.etuc.org>

<http://www.ueapme.com>

<http://www.unice.org>



© Carl Cordonnier / Dailylife

Año de Igualdad de Oportunidades para Todos. «Uno de los objetivos de este Año debe ser que los empresarios —y en particular las PYME— sean conscientes del valor y de las ventajas de la diversidad para la empresa», afirma Ralf Drachenberg, asesor de política social de la organización.

«Las conclusiones de la conferencia europea titulada “Las ventajas de la diversidad y la inclusión para las PYME”, celebrada en septiembre de 2006 en Chipre, deben utilizarse como fundamento para esto. La UEAPME tiene previsto difundir los resultados del Año entre sus miembros y participar en las actividades que se organicen en el ámbito comunitario».

### Proyectos conjuntos

La UNICE (la principal federación de empresarios de Europa) tiene previsto cooperar con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades durante el Año Europeo. «La UNICE pretende continuar su trabajo con los sindicatos europeos en cuanto a la igualdad de género. Esa labor se inició en el año 2005, pero las actividades que se realicen en 2007 serán una buena oportunidad para promover aún más nuestras prioridades entre nuestros afiliados respectivos y el público en general, así como para fomentar acciones

### Las lecciones aprendidas de otros Años Europeos

El Año Europeo 2007 representa la primera gran campaña comunitaria destinada a promover la igualdad de oportunidades con respecto a todas las razones de discriminación establecidas en el Derecho de la Unión Europea, pero sin embargo no es la primera vez que se tratan las cuestiones relacionadas con la igualdad de trato. Por ello, cabría formularse la pregunta siguiente: ¿Qué lecciones pueden aprenderse para 2007 del Año Europeo contra el Racismo (1997) y del Año Europeo de las Personas con Discapacidad (2003)?

- Una de las conclusiones principales del Año Europeo de las Personas con Discapacidad fue que el **enfoque descentralizado** había sido una de las claves de su éxito. Según la evaluación de la Comisión Europea, «la decisión de aplicar un enfoque descentralizado mejoró la eficacia y los resultados de la campaña e intensificó los efectos globales del Año en el ámbito nacional» <sup>(1)</sup>.
- El alto grado de **participación** de personas con discapacidad en el Año Europeo dedicado a ellas fue también muy apreciado por sus evaluadores externos, que destacaron «las ventajas de incluir a las organizaciones de personas con discapacidad en la planificación y aplicación por parte de la Comisión de intervenciones similares» <sup>(2)</sup>. El Foro Europeo de Discapacidad, que reúne a ONG representantes de personas con discapacidad en toda la UE, fue uno de los agentes principales durante todo el Año, que ahora también aporta su experiencia al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos.
- No obstante, la evaluación realizada también recomendó **hacer mayor hincapié en destacar las buenas prácticas** y la innovación, de manera que los resultados del Año Europeo de las Personas con Discapacidad pudieran repetirse y trasladarse más fácilmente a otros contextos.
- Uno de los mayores logros del Año Europeo contra el Racismo de 1997 fue «**movilizar a personas y organizaciones** de toda la UE», según el informe de implementación de la Comisión <sup>(3)</sup>. Como consecuencia se creó la Red Europea contra el Racismo, una red comunitaria de distintas ONG contra el racismo, que ahora está preparada para desempeñar un papel clave en el Año Europeo 2007.
- El elevado grado de cooperación y de atención «generó a su vez un **clima favorable de progreso político**, que fue origen de varias iniciativas políticas de relevancia». Entre ellas destaca la inclusión de disposiciones especiales antidiscriminación en el Tratado CE (artículo 13), la creación del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia y el plan de acción contra el racismo.

<sup>(1)</sup> Comunicación sobre la implementación, los resultados y la evaluación general del Año Europeo de las Personas con Discapacidad (2003), COM(2005) 486 final.

<sup>(2)</sup> Evaluación del Año Europeo de Personas con Discapacidad — Síntesis, gestión Rambøll, octubre de 2004.

<sup>(3)</sup> Informe sobre la implementación del Año Europeo contra el Racismo (1997), COM(1999) 268 final.



Las organizaciones siguientes se encargan de llevar a la práctica las actividades del Año Europeo en los ámbitos nacional, regional y local de cada uno de los países participantes. Diríjase a ellos para participar en dichas actividades.

País	Organismo nacional de implementación	País	Organismo nacional de implementación
<b>Alemania</b>	<p><b>Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Abteilung für internationale Angelegenheiten</b> (Ministerio federal de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud) Departamento de Asuntos Internacionales D-11018 Berlin <b>Roland Simon:</b> Roland.Simon@bmfjsfj.bund.de Tel. (49-30) 206 55 10 42 Fax (49-30) 206 55 41 042 <b>Dr. Christine Franzius:</b> christine.franzius@bag-wohlfahrt.de Directora de la agencia nacional «Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos 2007» Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW) Oranienburger Straße 13-14 D-10178 Berlin Tel. (49-30) 24 08 91 19 Fax (49-30) 24 08 91 33</p>	<b>Bulgaria</b>	<p><b>Ministry of Labour and Social Policy</b> (Ministerio de Trabajo y Política Social, Centro de Igualdad de Oportunidades) 2, Triaditza Str. BG-1051 Sofia <b>Lilia Abadjieva:</b> l.abadjieva@mlsp.government.bg Tel. (359-2) 940 24 89 Fax (359-2) 986 27 32</p>
		<b>Chequia</b>	<p><b>Úřad vlády České republiky Odbor pro lidská práva</b> (Oficina del Gobierno de la República Checa. Unidad de Derechos Humanos) Nábřeží Edvarda Beneše 4 CZ-118 01 Praga <b>Czeslaw Walek:</b> walek.czeslaw@vlada.cz Tel. (420) 296 153 358 Fax (420) 296 153 257 <b>Página web:</b> <a href="http://www.vlada.cz">http://www.vlada.cz</a></p>
		<b>Chipre</b>	<p><b>Ministry of Justice &amp; Public Order</b> (Ministerio de Justicia y Orden Público) 125, Athalassas Avenue Nicosia 1461 Cyprus <b>Ekaterini Andreou:</b> eandreou@mjpo.gov.cy Tel. (357) 22 80 59 22 Fax (357) 22 80 59 69 <b>Christina Laoudas:</b> claoudas@mjpo.gov.cy Tel. (357) 22 80 59 46 Fax (357) 22 80 59 69</p>
<b>Austria</b>	<p><b>Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit</b> Stubenring 1 A-1010 Wien <b>Susanne Piffel-Pavelec:</b> Abteilung III/10 Tel. (43-1) 711 00 65 85 susanne.piffel-pavelec@bmwa.gv.at <b>Elfriede Pfeffer:</b> Abteilung III/10 Tel. (43-1) 711 00 65 31 elfriede.pfeffer@bmwa.gv.at Petra Hribernig: Abteilung III/9 Tel. (43-1) 711 00 62 60 petra.hribernig@bmwa.gv.at <b>Página web:</b> <a href="http://www.bmwa.gv.at">http://www.bmwa.gv.at</a></p>	<b>Dinamarca</b>	<p><b>Ligestillingsafdelingen</b> (Departamento de Igualdad de Género) Gorm Fogh Scherfig Homens Kanal 22 DK-1060 København K lige@lige.dk Tel. (45) 33 92 33 11</p>
<b>Bélgica</b>	<p><b>Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme/Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding</b> (Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo) Nadine Brauns Rue Royale, 138 B-1000 Bruxelles EU2007@cntr.be Tel. (32-2) 212 30 00 <b>Página web:</b> <a href="http://www.diversiteit.be/">http://www.diversiteit.be/</a></p>	<b>Eslovaquia</b>	<p><b>Úrad vlády SR</b> (Gobierno de la República de Eslovaquia) Sekcia ľudských práv Námestie slobody 1 SK-813 70 Bratislava 1 <b>Milan Vrbovsky:</b> milan.vrbovsky@vlada.gov.sk Tel. (421-2) 57 29 53 67 Fax (421-2) 57 29 54 24 <b>Página web:</b> <a href="http://www-8.mensiny.vlada.gov.sk/">http://www-8.mensiny.vlada.gov.sk/</a></p>

País	Organismo nacional de implementación	País	Organismo nacional de implementación
<b>Eslovenia</b>	<b>Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve</b> (Ministerio de Trabajo, Familia y Asuntos Sociales) Kotnikova 5 SLO-1000 Ljubljana <b>Dana Batiā:</b> dana.batic@gov.si Tel. (386-1) 369 75 69 Fax (386-1) 369 75 64	<b>Hungría</b>	<a href="http://www.ec.europa.eu/equality2007">http://www.ec.europa.eu/equality2007</a>
<b>España</b>	<b>Dirección General de Integración de Inmigrantes</b> c/ José Abascal, 39 E-28003 Madrid Amapola Blasco Marhuenda: oberaxe@mtas.es Tel. (34) 913 63 16 19 Fax (34) 913 63 70 57	<b>Irlanda</b>	<b>An tÚdarás Comhionannais/ The Equality Authority</b> (Autoridad para la Igualdad) 2 Clonmel Street Dublin 2 Ireland <b>Niall Crowley:</b> ncrowley@equality.ie Tel. (353-1) 417 33 30 Fax (353-1) 417 33 31 <b>Carole Sullivan:</b> csullivan@equality.ie Tel. (353-1) 417 33 61 Fax (353-1) 417 33 77
<b>Estonia</b>	<b>Eesti Vabariigi Sotsiaalministeerium. Soolise võrdõiguslikkuse osakond</b> (Ministerio de Asuntos Sociales de Estonia. Coordinación europea) Gonsiori 29 EE-15027 Tallin <b>Heili Jõe:</b> heili.joe@sm.ee Tel. (372) 62 69 242	<b>Italia</b>	<b>Dipartimento per i diritti e le pari opportunità</b> Segreteria tecnica Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni (Departamento de Derechos e Igualdad de Oportunidades. Oficina de la Secretaría. Unidad Antidiscriminación) Largo Chigi 19 I-00186 Roma Tel. (39) 06 67 79 22 67 Fax (39) 06 67 79 22 72 <b>Página web:</b> <a href="http://www.pariopportunita.gov.it">http://www.pariopportunita.gov.it</a>
<b>Finlandia</b>	<b>Työministeriö</b> (Ministerio de Trabajo) Mikonkatu 4, Box 34 FIN-00023 Government <b>Sinikka Keskinen:</b> sinikka.keskinen@mol.fi Tel. (358-50) 396 01 46 Tel. (358-10) 604 70 40 <b>Páginas web:</b> <a href="http://www.equality.fi">http://www.equality.fi</a> <a href="http://www.mol.fi">http://www.mol.fi</a>	<b>Letonia</b>	<b>Īpašu uzdevumu ministres sabiedrības integrācijas</b> (Ministerio de Integración Social) Elizabetes iela 20 LV-1050 Rīga <b>Ms Ilze Hermane-Sipkova:</b> ilze.hermane@integracija.gov.lv Tel. (371) 736 53 39 Fax (371) 736 53 35
<b>Francia</b>	<b>Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité</b> 11, rue St-Georges F-75009 Paris <b>Néphéli Yatropoulos:</b> nepheli.yatropoulos@halde.fr Tel. (33) 155 31 61 33 Fax (33) 155 31 61 49 <b>Página web:</b> <a href="http://www.halde.fr">http://www.halde.fr</a>	<b>Lituania</b>	<b>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba</b> (Oficina del Defensor del Pueblo de Igualdad de Oportunidades) Šeimyniškių 1A09312 Vilnius <b>Indre Mackeviciute:</b> inmack@lrs.lt Tel. (370-5) 261 27 40 Móvil (370) 61 22 79 00 Fax (370-5) 261 27 25 <b>Página web:</b> <a href="http://www.lygybe.lrs.lt">http://www.lygybe.lrs.lt</a>
<b>Grecia</b>	<b>Ministry of Employment and Social Protection</b> (Ministerio de Empleo y Protección Social) Pireos 40 GR-101 82 Athina <b>Katerina Chrysochoou:</b> ypergdkp@otenet.gr Tel. (30) 210 52 95 20 91 93		

País	Organismo nacional de implementación	País	Organismo nacional de implementación
<b>Luxemburgo</b>	<p><b>Commissariat du Gouvernement aux Étrangers</b> (Departamento del Gobierno para los Extranjeros) 12-14, avenue Emile Reuter L-2420 Luxembourg <b>Christiane Martin:</b> christiane.martin@fm.etat.lu Tel. (352) 478 36 10 Fax (352) 478 36 72</p>	<b>Portugal</b>	<p><b>Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres</b> (Comisión para la promoción de la Igualdad y de los Derechos de la Mujer) Av. República, 32-1 P-1050-193 Lisboa <b>Elza Pais:</b> elza.pais@cidm.pt Ana Paula Fitas: anapaula.fitas@cidm.pt Tel. (351) 217 98 30 24 Fax (351) 217 97 59 99 <b>Página web:</b> <a href="http://www.cidm.madbug.com">http://www.cidm.madbug.com</a></p>
<b>Malta</b>	<p><b>Ministry for the Family and Social Solidarity Department of Social Security</b> (Ministerio de Familia y Solidaridad Social) Departamento de Seguridad Social 38, Ordnance Street Valletta CMR 02 Malta <b>Philip Farrugia Randon:</b> pip@onvol.net Joyce Borg: josephine.a.borg@gov.mt Tel. (356) 25 90 32 33 Fax (356) 25 90 32 34</p>	<b>Reino Unido</b>	<p><b>http://equality2007.europa.eu</b></p>
<b>Países Bajos</b>	<p><b>Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid</b> Directie Arbeidsverhoudingen Postbus 90801 2509 LV Den Haag Nederland <b>Marjon Rensen:</b> mrensen@minszw.nl Tel. (31-70) 333 45 10 Fax (31-70) 333 40 04</p>	<b>Rumanía</b>	<p><b>Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei</b> (Ministerio de Trabajo, Solidaridad Social y Familia) 2-4, Dem. I. Dobrescu Street Sectorul 1, București Romania <b>Mrs. Andra Croitoru:</b> andra.croitoru@anes.ro Marian Tanase: Marian.tanase@anes.ro Tel. (40) 213 16 20 44 Fax (40) 213 16 20 43</p>
<b>Polonia</b>	<p><b>Departament ds. Kobiet, Rodziny i Przeciwdziałania Dyskryminacji Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej</b> (Ministerio de Trabajo y Política Social. Departamento de la Mujer, la Familia y la Lucha contra la Discriminación) ul. Chopina 1 PL-00-559 Warszawa <b>Monika Ksieniewicz:</b> Monika.Ksieniewicz@mps.gov.pl Tel. (48-22) 520 04 10 Fax (48-22) 520 04 51 Paweł Czarnecki: pawel.czarnecki@mps.gov.pl Tel. (48-22) 520 04 35</p>	<b>Suecia</b>	<p><b>Delegationen för mänskliga rättigheter i Sverige</b> (Delegación para los Derechos Humanos) S-10333 Stockholm <b>Marie Stenman:</b> Marie.stenman@justice.ministry.se Tel. (46-8) 405 35 11</p>





Comisión Europea

**Igualdad y no discriminación — Informe anual 2006**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2007 — 44 pp. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-02811-1



## **CÓMO ADQUIRIR PUBLICACIONES DE LA UNIÓN EUROPEA**

Las publicaciones de la Oficina de Publicaciones que se hallan a la venta puede encontrarlas en la librería electrónica de la UE (EU-Bookshop <http://bookshop.europa.eu/>), desde donde puede efectuar su pedido a la oficina de venta que desee.

Puede solicitar una lista de nuestra red mundial de oficinas de venta al número de fax (352) 29 29-42758.



Oficina de Publicaciones

*Publications.europa.eu*

ISBN 92-79-02811-1



9 789279 028113