



Una iniciativa de la Unión Europea

La lucha contra la discriminación

en la Unión Europea



Por la diversidad



Contra la discriminación



Vladimir Špidla,
Comisario Europeo para el
Empleo, Asuntos Sociales e
Igualdad de Oportunidades

Prólogo del Comisario Vladimir Špidla

Cada día, en el área territorial de la Unión Europea, hay personas a las que se les impide participar plenamente ejerciendo sus capacidades en el ámbito laboral y social, por prejuicios y por discriminación. Por esta razón se ha aprobado una legislación específica dirigida a que todas las personas tengan los mismos derechos y a ayudarles a superar las barreras a las que se enfrentan.

La legislación europea prohíbe la discriminación en el empleo y en la formación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad y orientación sexual. También prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico, en el empleo y la formación y en otras áreas de la vida diaria como la educación, la vivienda y la asistencia sanitaria.

Esta normativa ofrece protección a las personas contra la discriminación y el acoso y permite que aquellos que han sido discriminados puedan dirigirse a los tribunales de justicia, o recurrir a otros procedimientos administrativos que puedan encauzar y tramitar su denuncia. Las organizaciones no gubernamentales, asociaciones o sindicatos también pueden actuar en su nombre. Asimismo cada estado miembro debe designar un comité de igualdad para amparar a los ciudadanos que se enfrentan a la discriminación y para promover un trato igualitario.

La Unión Europea está apoyando y complementando estos cambios legales mediante la financiación de investigaciones y proyectos y de organizaciones en el terreno de la lucha contra la discriminación. Está subvencionando cientos de actividades diferentes, como la formación de abogados y jueces en las nuevas leyes, para que puedan hacer frente a los prejuicios y a la discriminación en los medios de comunicación y en el deporte. También estamos trabajando para dar a conocer la legislación contra la discriminación, así como otros aspectos relacionados con este

problema y con la promoción de la diversidad, en términos generales.

Por esta razón se ha elegido el 2007 como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos. Su objetivo será informar a los ciudadanos sobre sus derechos, celebrar la diversidad y promover la igualdad de oportunidades entre los europeos, tanto en el ámbito económico, como en el social, cultural o en la vida política. En esta lucha contra la discriminación y para conseguir un trato igualitario para todos en la Unión Europea ... ¡vamos a ganar!



Vladimir Špidla

Comisario Europeo para el Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

Derechos

en virtud de

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

Artículo 6 (1) Tratado de la Unión Europea



- > **La Comunidad Europea trabaja desde hace tiempo en la lucha contra la discriminación. De hecho, cuando se creó, una de sus misiones más urgentes fue la reconciliación de un continente dividido por conflictos nacionalistas y étnicos. Durante muchos años, el objetivo era prevenir la discriminación por motivos de nacionalidad y sexo. Desde 1999, la Comunidad se está dotando de nuevas facultades y capacidades para combatir la discriminación motivada por el origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, y también ha ampliado las competencias para luchar contra la discriminación sexual.**

y obligaciones

la legislación europea contra la discriminación

¿Qué está haciendo la UE para combatir la discriminación?

- > En el año 2000 los estados miembros de la Unión aprobaron dos nuevas directivas anti-discriminación. Cada país tuvo de plazo hasta 2003 para adaptar estas normas a su legislación nacional. Por lo que respecta a discriminación por edad o discapacidad, los estados miembros pueden pedir una ampliación del plazo hasta el final del 2006. Asimismo, la UE financia proyectos, organizaciones e investigaciones en contra de la discriminación.

¿Qué ámbitos de discriminación contemplan estas leyes?

- > La nueva legislación prohíbe la discriminación en el empleo y en la formación por motivos de raza u origen étnico, orientación sexual, religión o creencias, edad y discapacidad. Las normas relativas a la discriminación por motivos de origen racial o étnico cubren también la educación, la seguridad social, la asistencia sanitaria, el acceso a los bienes y servicios y la vivienda. La discriminación por género está contemplada en una legislación específica (ver página 10).

Preguntas más frecuentes



¿Quién está protegido contra la discriminación?

- > Todas las personas están protegidas en la Unión Europea contra cualquier tipo de discriminación por los motivos mencionados.

¿Qué se entiende por discriminación?

- > Las nuevas normas prohíben tanto la discriminación directa como indirecta.
- > Hay discriminación directa cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga, por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por ejemplo:

- > Una mujer de 40 años intenta conseguir un trabajo como dependienta en una tienda de ropa, pero cuando realiza la entrevista le dicen que esa firma sólo contrata a gente de veintitantos años.
- > Una pareja nigeriana está buscando un apartamento para alquilarlo. Cuando van a visitar uno el dueño les dice que no se lo puede alquilar porque a los vecinos les podría molestar tener gente negra en el inmueble.
- > Sin embargo, la discriminación adopta normalmente formas más sutiles. Por eso se ha incluido la discriminación indirecta. Ésta se da cuando una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros y aplicables a todos los grupos, puede causar efectos desproporcionados en un grupo.

Ejemplo de discriminación indirecta:

- > Un empleador, en el proceso de selección de personal, decide excluir a los candidatos que vivan en cierta área de la ciudad. Dado que en esa zona vive un gran número de gitanos, su decisión sitúa a las personas de esa etnia en una posición de desventaja y serían, por tanto, víctimas de una discriminación indirecta.

La discriminación indirecta sólo está permitida si está objetivamente justificada por un propósito legítimo.

Por ejemplo:

Una constructora puede insistir en que todos los trabajadores de un edificio peligroso lleven casco. Esto podría tener un impacto negativo, por ejemplo, en los Sikhs, a los que se les exige llevar turbante. Debido a razones de salud y seguridad, este requisito no constituiría discriminación ilegal.

¿Qué sucede con el acoso y la victimización?

- > Las nuevas normas prohíben el acoso que tiene como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de la persona por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual y crear un entorno humillante u ofensivo.
- > La victimización está también prohibida. Hay victimización cuando se trata mal o de forma diferente a una persona porque ha presentado una denuncia por discriminación o porque apoya la denuncia de un colega en este sentido.



¿Qué implicaciones tiene esto para los empleadores?

- > Las normas afectan a todos los empleadores de los sectores público y privado. La Directiva cubre también las condiciones de acceso al empleo por cuenta propia. Los empresarios deberán asegurarse de que sus prácticas de empleo no son discriminatorias, por ejemplo en los criterios de selección, en la contratación, la remuneración y las promociones, el despido o el acceso a la formación profesional. Las nuevas normas antidiscriminatorias se aplican desde la contratación hasta el cese.

¿Qué obligaciones tienen los empleadores con respecto a las personas con discapacidad?

- > Los empleadores deben realizar «ajustes razonables» para los trabajadores con discapacidad. Tendrán que tomar las medidas adecuadas para que puedan acceder al empleo o la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva. Por «ajustes razonables» se entiende, por ejemplo, la disponibilidad de sillas de ruedas, la flexibilidad de los horarios de trabajo o las adaptaciones del equipo de oficina. Para determinar si la carga es excesiva para el empleador, se tendrán en cuenta los costes financieros, o de otro tipo, el tamaño de la empresa y la posibilidad de obtener una subvención pública o ayuda de otro tipo.



Anne-Sophie Parent,
Presidenta de la Plataforma
Social de ONG's
(www.socialplatform.org)

«Invertir en un entorno de trabajo sin discriminación y en una mano de obra rica en diversidad es una decisión acertada. Las empresas que lo hacen se benefician de unas condiciones de trabajo más humanas y de la experiencia de unos trabajadores que reflejan la diversidad de los consumidores. La discriminación destruye las vidas, margina a las personas e impide el desarrollo de un ambiente laboral favorable basado en la integración, el respeto y el espíritu de equipo. La Plataforma Social, como coalición de ONG europeas de vocación social arraigada en muy variados sectores de la sociedad civil, está convencida de la necesidad de luchar contra la discriminación múltiple, es decir, la que afecta a los ciudadanos por más de un motivo.»



Anne-Marie Sigmund,
Presidenta del Comité
Económico y Social
(www.ces.eu.int)

«Como un puente entre Europa y la sociedad civil, el Comité Económico y Social Europeo apoya decididamente a la UE para crear un entorno laboral y una sociedad ricos en diversidad y libres de discriminación. Tengo la profunda convicción de que todas las personas que residen en la Unión Europea tienen que disfrutar de protección y de derecho a recurrir legalmente contra la discriminación. Y de que esto reforzará la cohesión económica y social en la Unión. Confío plenamente en que un mayor diálogo entre las empresas, los sindicatos y los demás interlocutores sociales y económicos, podrá demostrar que la igualdad de trato en el empleo y en el desarrollo de una profesión puede mejorar los resultados económicos y la integración social.»



Renaldas Vaisbrodas,
Presidente del Foro
Europeo de la Juventud
(www.youthforum.org)

«Los jóvenes deben estar en el centro del desarrollo de cohesión. Las organizaciones juveniles juegan un papel decisivo en este objetivo, promoviendo estos valores y ofreciendo un espacio para la participación activa y el compromiso ciudadano. No todos los jóvenes tienen las mismas oportunidades para participar y muchos sufren discriminación. El Foro Europeo de la Juventud y las organizaciones que lo forman están comprometidos con la igualdad de oportunidades para todos y contra todos los tipos de discriminación. Esto sólo puede darse a través de la alianza y la cooperación con las instituciones europeas e internacionales mediante la organización de programas de educación no formal, iniciativas de empleo dirigidas a asegurar trabajos dignos para los jóvenes, y educación en los derechos humanos.»

¿Qué ganan las empresas con estas nuevas normas?

- > Un número creciente de empresarios europeos está empezando a interesarse por la diversidad por razones comerciales. Las medidas de diversificación de la mano de obra pueden reportar muchas ventajas. Pueden formar parte de una estrategia para crear capital humano y fomentar la creatividad y la innovación. La diversidad confiere a las empresas un «carácter vanguardista» que les puede resultar beneficioso en sus relaciones con los usuarios, los proveedores, los accionistas y otras partes interesadas.

¿Hay excepciones a la prohibición general de discriminación?

- > La legislación permite excepciones limitadas al principio de igualdad de trato, por ejemplo, para respetar el espíritu de organizaciones religiosas o permitir la introducción de medidas para integrar a jóvenes o trabajadores de mayor edad en el mercado laboral. Podría ser también que el empleador necesitase contratar a alguien con un perfil muy particular. Por ejemplo, sería razonable que se buscara un actor negro para interpretar el papel de Nelson Mandela. Estas excepciones son, sin embargo, muy limitadas.

¿Cómo pueden presentar una denuncia las víctimas de discriminación?

- > La legislación exige que los Estados miembros den a las víctimas de discriminación el derecho a presentar una denuncia por vía judicial o administrativa y que se impongan las sanciones apropiadas a los responsables.
- > Las normas prevén que la carga de la prueba en los procedimientos civiles y administrativos será compartida por la parte demandada y la parte demandante. De este modo, las personas afectadas podrán demostrar más fácilmente su caso.



Josep Borrell Fontelles,
MEP, Presidente del
Parlamento Europeo
(www.europarl.eu.int)

«El respeto a la diversidad es uno de los fundamentos de la Unión Europea. Sin embargo, Europa no está inmunizada contra la intolerancia y la discriminación. Las Instituciones europeas condenan toda forma de discriminación y colaboran para que este trabajo sea posible, basándose en el artículo 13 del TCE y en la Carta de los Derechos Fundamentales. El Parlamento Europeo, como Institución que representa a todos los ciudadanos de la Unión, está fuertemente comprometido en la lucha contra la discriminación y el racismo. Y seguirá insistiendo para que exista a escala europea una legislación apropiada contra el racismo y la xenofobia.»



John Monks, Secretario General CES (Confederación Europea de Sindicatos – www.etuc.org)

«En el congreso de Praga, celebrado en 2003, la CES expresó su compromiso decidido para promover la lucha contra cualquier forma de discriminación. Los sindicatos de toda Europa están colaborando para que se logre una correcta trasposición al Derecho nacional de las dos Directivas sobre igualdad de trato, y para que el principio de igualdad de trato en el lugar de trabajo se aplique debidamente. El movimiento sindical entiende que las políticas en pro de la diversidad deben ir de la mano de una participación sindical activa. Por su parte, los sindicatos deben promover la igualdad de trato entre sus propios miembros, así como en todos los demás organismos y estructuras con responsabilidad en la toma de decisiones».

¿De qué ayuda disponen las víctimas de discriminación?

- > La legislación europea debe designar organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato, que prestarán asistencia independiente a las víctimas de discriminación, realizarán encuestas y estudios y publicarán informes y recomendaciones. Las personas que sufren este problema pueden contar también con el apoyo de una organización no gubernamental o un sindicato. Para más información sobre estos organismos visite: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/rights/neb_en.htm

En diferentes países europeos estos organismos también tratan la discriminación en otros ámbitos, por ejemplo, contra gays y lesbianas y personas con discapacidad.

¿Qué sucede con la igualdad entre mujeres y hombres?

- > La discriminación por motivos de sexo está cubierta por una legislación independiente, dado que esta problemática tiene una larga tradición a nivel europeo. La legislación europea en la materia es abundante y puede conseguirse ayuda financiera. Para más información: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm

¿Qué es la discriminación múltiple?

- > Todos tenemos identidades diversas: edad, género, orientación sexual y origen étnico. Asimismo muchos profesan una religión o presentan una discapacidad. Precisamente porque tenemos múltiples identidades, la discriminación puede afectar a más de una. Por ejemplo, una mujer de una minoría étnica puede ser objeto de discriminación por razón de sexo y también por su origen racial o por una combinación de ambas.

¿Cuándo se aplicará la nueva legislación?

- > Los estados miembros han tenido que trasponer las nuevas normas anti-discriminación a su legislación nacional. La fecha límite para incorporar las normas relativas al principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico fue el 19 de julio de 2003, y el de las normas relativas al principio de igualdad de trato independientemente de la orientación sexual, religión o creencias y la edad, el 2 de diciembre de 2003. Los estados miembros pueden solicitar un periodo adicional de tres años para ajustar sus sistemas jurídicos a las nuevas disposiciones en materia de discapacidad o edad.



Ernest-Antoine Seillière,
Presidente de UNICE (Unión
de Industria y Empleadores.
Confederaciones de Europea—
www.unice.org)

«UNICE está firmemente comprometida con la igualdad y la diversidad en el empleo. La empresa se beneficia cuando contrata a sus empleados, los forma y los promociona basándose en sus competencias y capacidades y no en su género, edad, raza, discapacidad, orientación sexual o religión. Un creciente número de empresas desarrolla con éxito políticas a favor de la diversidad. UNICE desea difundir estas buenas prácticas y animar a las empresas y a los empleados a ponerse en acción. En marzo de 2005, por ejemplo, se ha adoptado, junto a los sindicatos europeos, un marco de acciones sobre la igualdad de género.»



Pascale-Marie Deschamps, Redactora – Jefe adjunta de Enjeux Les Echos. Ganadora del Premio Europeo de Periodismo «Por la diversidad. Contra la discriminación.» 2004 (www.stop-discrimination.info)

«La discriminación es una ofensa contra la dignidad humana, y así lo establece la ley internacional. La laguna entre estos valores y la realidad es sustancial. Una realidad que los periodistas debemos entender sin complacencia, pero también sin ingenuidad y sensacionalismo, ya que la discriminación es el fruto de complejas cuestiones históricas, culturales y económicas. Esta es la razón por la que me sentí especialmente honrada al recibir este Premio por nuestro reportaje sobre el racismo en el lugar de trabajo. Espero que la existencia de este galardón anime a mis colegas europeos a abordar estas materias.»

¿Qué sucede con la ampliación de la UE?

- > Los nuevos estados miembros deben transponer a su legislación nacional las directivas antidiscriminatorias antes de integrarse en la Unión Europea.

¿Existe financiación comunitaria para apoyar proyectos contra la discriminación?

- > El programa de acción comunitario (2001- 2006) dispone de un presupuesto aproximado de 100 millones de euros. Su objetivo es cambiar las actitudes y prácticas discriminatorias. El programa tiene tres ámbitos prioritarios: reforzar el análisis de la naturaleza de la discriminación, apoyar a los agentes implicados en la lucha contra la discriminación y aumentar la sensibilización sobre la discriminación y los beneficios de la diversidad. Desde el 2007 al 2013 un nuevo programa, denominado «PROGRESS», continuará financiando iniciativas en este terreno.

¿Qué está haciendo la UE para promover el debate sobre la diversidad y la discriminación?

- > Como parte del programa de acción comunitario, la UE está desarrollando una importante campaña informativa, en estrecha colaboración con los sindicatos, los empresarios, las ONGs y las administraciones nacionales, para destacar las ventajas que puede reportar la diversidad en el lugar de trabajo. Para más información : <http://www.stop-discrimination.info>

¿Por qué se ha elegido el 2007 como el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos?

- > 2007 ha sido designado como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos a propuesta de la Comisión Europea. Los objetivos son: informar a la gente de sus derechos, celebrar la diversidad como un activo de la Unión Europea, y promocionar la igualdad de oportunidades para todos. El Año apoyará acciones en los 25 estados miembros.

¿Dónde puede obtenerse más información sobre la política y programas de la UE en materia de lucha contra la discriminación?

- > Puede obtenerse más información en: <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination> o solicitándola por correo electrónico a la dirección: empl-antidiscrimination@cec.eu.int
Para recibir de forma regular emails actualizados sobre las políticas antidiscriminación de la Unión Europea, por favor registre sus datos en: <http://www.nondiscrimination-eu.info>



Peter Straub, Presidente del Comité de las Regiones (www.cor.eu.int)

«El CDR rechaza cualquier tipo de discriminación, y está firmemente convencido de que la lucha contra este problema requiere un cambio en las actitudes y los valores. El rechazo de todas las formas de discriminación es una condición esencial para que la Unión Europea se convierta en un espacio de libertad, seguridad y justicia. Las autoridades locales y regionales tienen un importante papel al respecto, ya que actúan a un nivel básico y están en estrecho contacto con los ciudadanos, aumentando el conocimiento y la comprensión de la discriminación múltiple. Por ello, el CDR ha pedido a las autoridades locales y regionales, así como a otras fuentes de información, que participen plenamente en el Programa de Acción Comunitario para Combatir la Discriminación, pues son las instancias mejor situadas para dar eco al paquete de medidas que se están adoptando.»

Las directivas

en breve

Directiva contra la Discriminación Racial o Étnica¹

- > Aplica el principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- > Protege contra la discriminación en el empleo y la formación, la educación, la seguridad social, la asistencia sanitaria y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.
- > Define la discriminación directa e indirecta, el acoso y la victimización.
- > Otorga a las víctimas de discriminación el derecho a presentar una denuncia por vía judicial o administrativa y prevé la imposición de sanciones a la parte demandada culpable de discriminación.
- > La carga de la prueba en los procedimientos civiles y administrativos será compartida por la parte demandada y la parte demandante.
- > Prevé la creación en cada estado miembro de uno o más organismos de promoción de la igualdad de trato, que prestarán asistencia independiente a las víctimas de discriminación por motivos de origen racial o étnico.

¹ Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 sobre la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico.

Directiva sobre la Igualdad en el Empleo²

- > Aplica el principio de igualdad de trato de las personas en el empleo y la formación independientemente de su religión o creencias, discapacidad, orientación sexual o edad.
- > Su definición de discriminación y las disposiciones en materia de derecho de denuncia y carga de la prueba son iguales a las de la Directiva sobre la igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico.
- > Exige que los empresarios realicen los ajustes razonables necesarios para atender las necesidades de personas con discapacidad aptas para desempeñar los trabajos en cuestión.
- > Permite excepciones limitadas al principio de igualdad de trato, por ejemplo, para respetar el espíritu de organizaciones religiosas o hacer posible el desarrollo de programas especiales para promover la integración de jóvenes o trabajadores de mayor edad en el mercado laboral.

² EC Directiva 2000/78/EC del 27 de noviembre de 2000 que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y ocupación.

Edita

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos
Sociales e Igualdad de Oportunidades
1049 Bruselas – Bélgica

Diseño gráfico

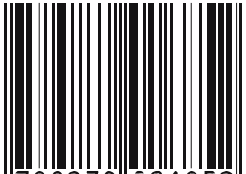
MEDIA CONSULTA
International Holding AG
Wassergasse 3
10179 Berlin – Alemania
www.media-consulta.com

Imprenta

Druckhaus Schönevide
Berlin – Alemania

Edición revisada en 2005
ISBN 92-79-00685-1

ISBN 92-79-00685-1



9 789279 006852