

Igualdad y no discriminación

Informe anual
2004

Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación



Empleo & asuntos sociales



Comisión Europea

Igualdad y no discriminación

Informe anual
2004

Empleo & asuntos sociales

Derechos fundamentales y lucha contra la discriminación

Comisión Europea
Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales
Unidad D.3

Texto original terminado en mayo 2004

El presente informe fue elaborado para uso de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, que lo financió. No representa necesariamente la posición oficial de la Comisión.

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

Elaboración del informe

Applica sprl

Diseño gráfico

Boom Boom

Fotos

Portada: © Elvis Pompilio, Bélgica.

Páginas 21-22,31,34-35: © Comunidad Europea, 2004 (Biblioteca audiovisual)

Páginas 6-7,9-10,14,17,25-28: © Media Consulta, Alemania

Página 24: © Karolina Bregula, Campaña contra la homofobia, Polonia.

Página 32: © Kalle Lindgren, En contra de la discriminación. Hacia una sociedad más abierta, Suecia.

Le transmitimos un agradecimiento especial a Elvis Pompilio, un mago de los colores y las formas, que, con la donación para la portada de fotos de algunas de sus creaciones, ha contribuido al programa de acción de lucha contra la discriminación.

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

Un nuevo número de teléfono único y gratuito:

00 800 6 7 8 9 10 11

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

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2004

ISBN 92-894-7650-8

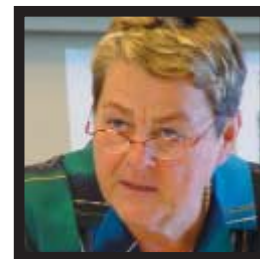
© Comunidades Europeas, 2004

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO

Contenido



PREFACIO de ODILE QUINTIN

Directora General de Empleo y Asuntos Sociales

Estos últimos doce meses han marcado un período clave en los esfuerzos que la Unión Europea ha realizado para luchar contra la discriminación por motivos de origen étnico o racial, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Ha vencido el plazo para la transposición de las normativas europeas en materia de discriminación a las legislaciones nacionales. En este último año hemos asistido a un notable incremento en el nivel de protección contra la discriminación en todo el territorio de la Unión. Este informe recoge los cambios más importantes que se han efectuado en las legislaciones nacionales.

No obstante, es motivo de preocupación para la Comisión que la ley europea contra la discriminación no se haya transpuesto o aplicado completamente en algunos países miembros. Aprovecho para instar a las autoridades nacionales a desplegar esfuerzos sin más dilación para cumplir con sus obligaciones.

Asimismo, en un futuro será fundamental respaldar medidas positivas de fomento de la igualdad así como los nuevos derechos jurídicos estipulados en la nueva legislación europea. Las acciones de sensibilización desempeñan un papel fundamental. En este informe se encontrará información sobre las diferentes iniciativas, entre las que se encuentra la campaña informativa de la Comisión Europea cuyo lema es «Por la diversidad. Contra la discriminación».

Huelga decir que todavía queda mucho trabajo por delante para garantizar una aplicación eficaz del principio de no discriminación en la Unión ampliada. La Comisión Europea desea trabajar con todas las partes implicadas para superar este reto. La Comisión Europea ha publicado recientemente un Libro Verde sobre la igualdad y la no discriminación en la Unión Europea ampliada, abierto a comentarios sobre alternativas de desarrollo de políticas futuras para abordar este tema.

Introducción

El marco contra la discriminación 5

Parte I

Aplicación del nuevo marco jurídico de la Unión Europea en materia de discriminación 7

Cambios en las legislaciones nacionales 9

El acceso a nuevos derechos en materia de protección contra la discriminación 17

Medidas de fomento de la igualdad de trato 22

Parte II

Sensibilización, cambio de actitudes y fomento de la diversidad 26

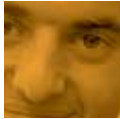
Por la diversidad. Contra la discriminación 26

Actividades nacionales de sensibilización 30

El programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación 34



El marco contra la discriminación



En 2000, la Unión Europea (UE) introdujo un paquete de medidas con el fin de aplicar el derecho de todos a recibir un trato igualitario y reforzar el respeto de los derechos humanos en todo el territorio de la UE.

El paquete consta de dos directivas o leyes comunitarias:

- la directiva sobre igualdad racial (Directiva 2000/43/CE), que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico;
- la directiva sobre igualdad en el empleo (Directiva 2000/78/CE), que prohíbe la discriminación por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Estas directivas cuentan con el apoyo de un programa de acción diseñado gracias a una decisión del Consejo (Decisión 2000/750/CE). Dicho programa fomenta una serie de medidas prácticas para luchar contra la discriminación prohibida por las directivas con las que se pretende invitar a los ciudadanos a concienciarse sobre sus derechos y obligaciones e intentar cambiar actitudes y comportamientos.

Además, el paquete contiene leyes afines para luchar contra la discriminación sexual. Este informe no aborda estas normativas, pero es importante que todos los tipos de discriminación se traten de forma conjunta puesto que, en muchos casos, diferentes motivos son fuente de discriminación.

Ambas directivas prohíben la discriminación en el empleo y en la formación. Más concretamente, cubren aspectos como la contratación y los ascensos, la formación, retribución, condiciones y prácticas de trabajo y despidos, etc. La directiva sobre igualdad racial prohíbe además la discriminación en la educación, en el acceso a prestaciones sociales y asistencia sanitaria y el alquiler y acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

Los Estados miembros estaban obligados a adaptar sus legislaciones nacionales a las exigencias de la directiva sobre igualdad racial hasta el 19 de julio de 2003, y a la directiva sobre igualdad en el empleo, hasta el 2 de diciembre de 2003. No obstante, previa notificación a la Comisión, podían ampliar el plazo hasta tres años en el caso de la discriminación por motivos de edad y discapacidad. Los nuevos Estados miembros tenían que aplicar las directivas antes de la adhesión a la Unión el 1 de mayo de 2004.

Aunque no todos los países han aplicado las directivas de manera completa, ya se han notado sus efectos en el fortalecimiento de la protección contra la discriminación en toda la UE. Asimismo, las directivas han contribuido a desarrollar enfoques integrados para tratar la discriminación por diferentes motivos basados en el respeto del derecho de todos a recibir un trato igualitario. Esto refleja un mayor reconocimiento de las ventajas que la diversidad aporta a la economía y a la sociedad en su conjunto.

Los efectos de la nueva política también se notan fuera de las fronteras actuales de la UE, ya que las directivas han servido de modelo para el desarrollo de leyes contra la discriminación en otros países. En Bulgaria y Rumanía, países que todavía están negociando su ingreso en la Unión, han entrado en vigor leyes que prohíben la discriminación por los motivos especificados en las directivas.





CONTENIDO DEL INFORME

El objetivo del informe es dar una visión general de los cambios acaecidos en toda la UE debido a la aplicación de las políticas contra la discriminación. Abarca tanto las medidas que han tomado los Gobiernos nacionales para garantizar la conformidad de las legislaciones nacionales con la protección legal contra la discriminación exigida por ambas directivas como otras actividades realizadas para completar las nuevas leyes, en parte con la ayuda del programa de acción.

El informe está dividido en dos partes. La primera parte se refiere a los avances realizados en la UE recientemente ampliada para modificar las leyes actuales o para aprobar nuevas leyes que cumplan con los requisitos de las directivas. Describe algunas de las principales particularidades tanto de las leyes aplicadas en los diferentes países como de las que están en curso de aplicación. Asimismo, examina las medidas que se han tomado para detener actuaciones discriminatorias e indemnizar a las víctimas de discriminación.

La segunda parte recoge algunas de las actividades más importantes que cuentan con el respaldo del programa de acción, entre las que se encuentran las actividades de sensibilización tanto a nivel comunitario como a nivel nacional. El objetivo de estas actividades es dar a conocer a los ciudadanos europeos las leyes actualmente vigentes en Europa en materia de discriminación y recordarles el derecho de todos a la igualdad de trato recogido en las directivas. Asimismo, llama la atención sobre los perjuicios de la discriminación y las ventajas de la diversidad tanto en el lugar de trabajo como en la sociedad en general. Por último, se incluye una lista sucinta de otras actividades apoyadas por el programa de acción.

Aplicación del nuevo marco jurídico de la Unión Europea en materia de discriminación

Las directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo, aprobadas en 2000 por los Estados miembros, incrementaron el nivel de protección en contra de la discriminación en todo el territorio de la Unión Europea (UE). Estas directivas prohíben la discriminación por motivos de origen racial o étnico, por motivos de religión o creencias, edad, discapacidad u orientación sexual en el ámbito laboral y en la formación. Además, la directiva sobre igualdad racial prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico en lo tocante al acceso a la enseñanza, a la seguridad social, a la asistencia médica, a los bienes o servicios (incluida la vivienda) o a las prestaciones sociales de distintos tipos, como concesiones especiales o ayudas a la vivienda (para obtener más detalles, véase el recuadro).

Ambas directivas completan la normativa existente en materia de lucha contra la discriminación sexual, especialmente la Directiva 2002/73/CE sobre igualdad de género, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE y que recoge disposiciones muy similares tendientes a reforzar la igualdad de trato de hombres y mujeres en el territorio de la UE.

A pesar de que, con anterioridad a la aprobación de las directivas, en la mayoría de los países ya existían algunas leyes que prohibían la discriminación, en ninguno se alcanzaba el nivel de protección requerido por las directivas. Por consiguiente, los Estados miembros tuvieron que adaptar sus respectivas legislaciones nacionales a las nuevas exigencias. Cada uno ha elegido un *modus operandi* en función de los distintos ordenamientos jurídicos, tradiciones culturales y leyes vigentes. Pero, independientemente del proceder y de la forma que han adoptado las nuevas leyes, los Estados miembros tuvieron que incorporar el nivel mínimo de protección previamente acordado por todos ellos.

Asimismo, los Estados miembros desplegaron esfuerzos para garantizar que la legislación nacional, acorde con las exigencias de las dos directivas, se aprobaba en el calendario previsto. En el caso de los nuevos Estados miembros el plazo previsto era la fecha de la adhesión a la UE. Por otra parte, la directiva sobre igualdad en el empleo prevé que aquellos países que así lo notifiquen a la Comisión podrán acogerse a un período adicional para cumplir con los requisitos relativos a la discriminación por motivos de edad y discapacidad.

Esta parte del informe describe los avances logrados en la Unión ampliada con respecto a la modificación de las leyes existentes y a la aprobación de nuevas leyes que se ajusten a los requisitos de las directivas. Asimismo da debida cuenta de medidas similares adoptadas en países extracomunitarios para prohibir la discriminación. Por último, examina una serie de disposiciones legales fundamentales que probablemente incidirán en la potencial eficacia de la legislación a la hora de luchar contra la discriminación y pasa revista a las medidas que se han tomado para apuntalar las nuevas leyes.



Características fundamentales de las directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo

El objetivo de las directivas es instaurar un nivel mínimo de protección legal en materia de lucha contra la discriminación en la UE. La introducción de disposiciones que vayan en ese sentido es competencia de los Gobiernos pero, en ningún caso, podrán reducir el nivel de protección si éste ya fuera superior a los mínimos requeridos.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las directivas cubren a todos aquellos que residan o trabajen en la Unión. Las directivas ilegalizan la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en lo relativo a:

- acceso al empleo, en calidad de empleado o de trabajador autónomo, así como a las posibilidades de ascenso;
- acceso a la orientación y formación profesional a todos los niveles así como a la experiencia laboral;
- empleo y condiciones laborales, incluyendo salarios y despidos;
- afiliación a sindicatos y asociaciones profesionales y acceso a las prestaciones que ofrecen.

Asimismo, la directiva sobre igualdad racial prohíbe la discriminación en los siguientes ámbitos:

- seguridad social y asistencia sanitaria;
- prestaciones sociales, como gratuidad de las recetas, ayudas a la vivienda o concesiones varias;
- educación;
- acceso a la prestación de bienes y servicios disponibles para todos, incluida la vivienda.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Las directivas prohíben los siguientes tipos de discriminación:

- La **discriminación directa**. Se manifiesta cuando una persona recibe, ha recibido o es susceptible de recibir un trato menos favorable que el resto por cualquiera de los motivos cubiertos por las directivas.
- La **discriminación indirecta**. Se manifiesta cuando, de forma intencionada o no, se aplican disposiciones, criterios o prácticas aparentemente neutras que sitúan a personas de cierto origen racial o étnico, cierta religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en una situación desaventajada con respecto a otras. Si dichas disposiciones, prácticas o criterios causan el efecto mencionado, se considerará como discriminación a menos que se justifique de manera objetiva que las disposiciones, prácticas o criterios tenían un fin legítimo y que los medios utilizados para lograrlo eran apropiados y necesarios.

- El **acoso**. Se da cuando una conducta indeseada relacionada con cualquiera de los motivos cubiertos por las directivas tiene como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona y propiciar un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Además, las directivas prohíben las instrucciones para discriminar y la victimización (o represalias contra las personas que han denunciado o han probado la existencia de discriminación).

ARREGLOS Y SANCIONES

Las víctimas de discriminación deben tener acceso a los procedimientos administrativos o judiciales, incluida la conciliación si fuere necesario, para ejercer su derecho a la igualdad de trato. Las organizaciones con un interés legítimo en que se cumplan las disposiciones de las directivas deben poder asistir a las víctimas de discriminación en la tramitación de sus reclamaciones. Se trata de organizaciones sindicales o cualquier otro tipo de organización representativa. Los responsables de la discriminación tendrán que pagar sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias para evitar futuros comportamientos discriminatorios.

LA CARGA DE LA PRUEBA

Si alguien considera que ha sido víctima de un trato desigual y puede aportar hechos que apunten a una posible discriminación, la persona acusada deberá probar que no ha vulnerado el principio de igualdad de trato.

ORGANISMOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

En virtud de la directiva sobre igualdad racial, los Estados miembros deberán nombrar a un órgano especializado encargado de promover la igualdad de trato por motivos de origen étnico o racial. Estos organismos deberán prestar, con total independencia, asistencia a las víctimas de tratos discriminatorios, tramitar sus reclamaciones, realizar encuestas independientes, publicar informes independientes y elaborar recomendaciones.

AJUSTES RAZONABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES

Los empresarios deberán tomar las medidas pertinentes, si fuere necesario, para que las personas con discapacidades puedan acceder a un empleo, participar o avanzar en el trabajo y asistir a cursos de formación. Estas medidas no serán obligatorias en el caso de que supongan una carga desproporcionada para el empresario.

DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN

Los Gobiernos están obligados a informar a sus ciudadanos, con todos los medios adecuados, sobre las disposiciones legales vigentes y el derecho de todos a recibir un trato igualitario.



Cabe destacar que el presente informe no pretende cubrir los cambios producidos en todos los países de forma sistemática ni examinar el contenido de la legislación de manera pormenorizada. El objeto del informe es dar una visión general de las acciones emprendidas en la Unión, con la presentación de ejemplos que ilustren lo sucedido en los diferentes países. Para aquellos lectores que deseen examinar en detalle la legislación aplicada en un Estado miembro determinado, les rogamos se remitan directamente a las legislaciones nacionales. Según lo estipulado por las directivas, cualquier Estado miembro debe poner en conocimiento de todo aquel que así lo solicite las disposiciones legales relevantes.

Cabe señalar que este informe no evalúa si la legislación de los Estados miembros se ajusta completamente a las directivas. No se debe interpretar como tal la mención de determinadas disposiciones legales.

Además, la información que figura a continuación se refiere a la situación el 1 de mayo de 2004, fecha de la conclusión del informe.

CAMBIOS EN LAS LEGISLACIONES NACIONALES

Cuando los Estados miembros aprobaron las directivas en 2000, acordaron un calendario para su aplicación. Los Estados miembros fijaron dos plazos para adaptar las legislaciones nacionales a las nuevas directivas: el 19 de julio de 2003 para la directiva sobre igualdad racial y el 2 de diciembre de 2003 para la directiva sobre igualdad en el empleo.

Debido a las importantes repercusiones que estos cambios podían tener en las políticas y en las prácticas laborales nacionales, se acordó que los Estados podrían ampliar los plazos para aplicar la directiva sobre igualdad en el empleo en los casos de discriminación por razones de edad y discapacidad. Por consiguiente, aquellos Estados miembros que así lo desearan podrían disponer de un período adicional de hasta tres años para efectuar los cambios oportunos para equiparar los niveles de protección contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad al resto de ámbitos cubiertos por la directiva. Los Estados miembros se comprometieron a comunicar a la Comisión su intención de acogerse a esa posibilidad antes del vencimiento del plazo. Además, deben informar a la Comisión todos los años de las medidas que han ido tomando para tratar el tema de la discriminación por estos motivos y de los avances realizados en su camino hacia el nivel de protección requerido por las directivas.

En algunos países los Gobiernos emplearon el tiempo adicional al que podían optar para realizar cambios legislativos que les permitieran lograr la conformidad con la directiva en los dos ámbitos ya mencionados (véase la tabla sinóptica).

A los nuevos Estados miembros se les exigió la total conformidad de sus legislaciones con las dos directivas vigentes en el momento de su adhesión a la Unión.

Con la salvedad de la edad y la discapacidad, algunos Estados miembros no han logrado cumplir los plazos previstos para la aplicación completa de las directivas. Sin embargo, en algunos casos, o se han modificado algunas disposiciones nacionales que todavía no han entrado en vigor o los cambios se están ultimando.



Los cambios en los Estados miembros

En **Bélgica**, a principios de 2003, el Gobierno federal aprobó las leyes necesarias con vistas a aplicar la directiva sobre igualdad racial y la directiva sobre igualdad en el empleo. A nivel comunitario y regional —niveles parcialmente competentes en materia de colocación, enseñanza y formación—, sólo en la zona flamenca y en Bruselas se han aprobado algunas leyes. En cuanto a las zonas francófona y germanófona, la legislación está a punto de aprobarse. El Gobierno belga ha notificado a la Comisión su intención de hacer uso del período adicional de tres años con miras a aplicar la parte de la directiva sobre igualdad en el empleo referida a la discriminación por motivos de edad.

En la **República Checa**, el Parlamento aprobó en enero de 2004 una serie de enmiendas al código laboral en consonancia con los requisitos de protección en materia de empleo recogidos en ambas directivas. La nueva legislación enmendada entró en vigor en marzo del presente año. El proyecto de ley que prohíbe la discriminación por motivos de origen étnico o racial en otros ámbitos distintos a los del empleo se debatirá en el Parlamento en junio de 2004 y entrará en vigor en enero de 2005.

En **Dinamarca**, la legislación tendente a cumplir con los requisitos de la directiva sobre igualdad racial, salvo en el terreno laboral, entró en vigor en julio de 2003. En marzo de 2004 se aprobó una nueva ley cuyo objetivo era regular la situación en el empleo de conformidad con las directivas. Dicha ley ya ha entrado en vigor.

En **España**, el Parlamento aprobó a finales de 2003 una serie de leyes para cubrir las disposiciones de la directiva sobre igualdad racial y la directiva sobre igualdad en el empleo. Dichas leyes entraron en vigor en enero de 2004.

En **Francia**, a finales de 2001 se aprobaron nuevas leyes que prohibían la discriminación por varios motivos únicamente en el empleo. El Gobierno francés ha notificado a la Comisión su intención de emplear el período adicional para aplicar las disposiciones de la directiva sobre igualdad en el empleo en el caso de discriminación por motivos de discapacidad. A principios de 2004 se presentó en el Parlamento un proyecto de ley sobre este particular y en el transcurso del presente año se presentará un proyecto de ley que prohíbe la discriminación por razones de origen racial



o étnico en los ámbitos no relativos al empleo que figuran en la directiva, salvo la vivienda, cubierta ya por una ley de principios de 2002.

En **Irlanda**, la protección legal vigente contra la discriminación es relativamente extensa. No obstante, en algunos aspectos, no se cumplen los requisitos de las dos directivas. En enero de 2004 se promulgó una ley sobre igualdad que pretende cubrir las lagunas existentes. Entrará en vigor próximamente.

En **Italia**, en el verano de 2003 se aprobaron dos decretos gubernamentales cuyo objetivo es el cumplimiento de los requisitos de las dos directivas.

En **Chipre**, en el transcurso del año 2003 se procedió al diseño y debate de una serie de leyes cuyo objetivo es la aplicación de los requisitos de las directivas. Dichas leyes se aprobaron en marzo de 2004 y, entre otras cosas, amplían la protección existente en materia de lucha contra la discriminación para cubrir la edad y la orientación sexual. Además, prevén la creación de un órgano de promoción de la igualdad especializado.

En **Letonia**, la legislación laboral de 2001 cubría parcialmente las exigencias de la directiva sobre igualdad en el empleo aunque no prohibía explícitamente la discriminación por motivos de orientación sexual ni se aplicaba en los ámbitos de la formación profesional o pertenencia a un sindicato. La ley enmendada colma estas lagunas. Por otra parte, la aprobación por parte del Parlamento de nuevas leyes que cumplan con los requisitos de la directiva sobre igualdad racial está prevista para mayo de 2004.

En **Lituania** se aprobó un nuevo código laboral en enero de 2003. En noviembre del mismo año, se introdujeron enmiendas para responder a las exigencias de la directiva sobre igualdad en el empleo. Las enmiendas a las leyes actualmente vigentes sobre discriminación racial también se aprobaron en las mismas fechas y este corpus legal entrará en vigor a principios de 2005.

En **Hungría**, la denominada Ley sobre igualdad de trato y fomento de la igualdad de oportunidades pretende dar respuesta a las exigencias de las directivas. Entró en vigor en enero de 2004 y cubre otros motivos de discriminación además de los recogidos en las directivas, como las opiniones políticas o la nacionalidad. Asimismo amplía la protección al acceso a los bienes y servicios, educación y seguridad social así como los otros ámbitos especificados en la directiva sobre igualdad racial a todas las personas y no únicamente a las discriminadas por su origen racial o étnico.

En **Malta**, ya desde 2003 se aplica la legislación que aumenta la protección en materia de discriminación en el empleo. Además, está prevista la aprobación de la llamada Ley de empleo y relaciones industriales, que abundará en este mismo aspecto. Por último, se han elaborado normativas que cubren los aspectos no relacionados con el empleo —ámbito de aplicación de la directiva sobre igualdad racial—, pero todavía no se han aprobado.

En los **Países Bajos**, el 1 de abril de 2004 entró en vigor la Ley de igualdad de trato de 1994, enmendada en función de las exigencias de las directivas. También se ha modificado la nueva ley que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad y que entró en vigor en diciembre de 2003 con el fin de dar respuesta a las exigencias de la directiva sobre igualdad en el empleo. El Gobierno neerlandés había notificado a la Comisión que deseaba tres años más para cumplir los requisitos de la directiva en lo relativo a la edad. No obstante, ya en diciembre de 2003 se aprobó una nueva ley que prohíbe la discriminación por motivos de edad. Dicha ley entró en vigor el 1 de mayo de 2004.

En **Austria**, en noviembre de 2003 se sometió al Parlamento un proyecto de ley que contempla la aplicación de las dos directivas a nivel federal y la creación de dos órganos de promoción de la igualdad de trato. La aprobación está prevista para junio de 2004. La ley cubre todos los motivos de discriminación especificados en las dos directivas, salvo la

discapacidad, e incluye disposiciones adicionales sobre discriminación sexual. Las autoridades de los distintos Estados (o Länder) son las encargadas de aplicar directivas en sus áreas de competencia, como, por ejemplo, en lo relativo a la situación de sus propios funcionarios. Por su parte, el Gobierno federal está preparando proyectos de ley sobre la discapacidad. Se espera un debate exhaustivo previo a su aplicación.

En **Polonia**, las leyes que modifican el código laboral así como otras leyes entraron en vigor en enero de 2004. Todas ellas responden a las exigencias de las directivas sobre igualdad en materia de empleo. En otros ámbitos ajenos al empleo, otras leyes ya vigentes han introducido niveles de protección ante la discriminación por motivos de origen étnico o racial. Por ahora, no se han previsto ni la consolidación ni la ampliación de dichas leyes.



Las nuevas leyes aprobadas en Finlandia evitarán y reducirán los distintos tipos de discriminación que se producen cotidianamente en la vida de todos. La obligación de las autoridades públicas consistente en elaborar planes de igualdad es un complemento especialmente importante de la legislación vigente. Reconocemos que las leyes no bastan. Nuestro objetivo es aplicar una verdadera política de diversidad que ofrezca idénticas oportunidades para todos y que dé a las minorías «su propia voz». La generalización de la no discriminación es un objetivo fundamental que no se puede lograr si no identificamos procesos desiguales o encarrilamos políticas, estructuras y prácticas laborales que podrían propiciar la discriminación indirecta. Dicho de otro modo, una de las condiciones previas para generalizar la igualdad a todos los niveles es la toma de conciencia de los problemas a los que se tienen que enfrentar las minorías a diario.

Un paso importante hacia la diversidad funcional es la continuación del diálogo entre políticos, interlocutores sociales y miembros de la sociedad civil que representen a las víctimas de discriminación potenciales.

TARJA FILATOV, MINISTRO DE TRABAJO, FINLANDIA

TABLA SINÓPTICA. SITUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LAS DIRECTIVAS EL 1 DE MAYO DE 2004

	DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD RACIAL	DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD EN EL EMPLEO	AMPLIACIÓN NOTIFICADA
BE	Ley federal aprobada en enero de 2003. Decreto flamenco de mayo de 2002. Ordenanza de junio de 2003 de la Región de Bruselas. Proyectos de ley en preparación en las comunidades francófona y germanófona y en Valonia.	Ley federal aprobada en febrero de 2003. Decreto flamenco de mayo de 2002. Ordenanza de junio de 2003 en la Región de Bruselas. Proyectos de ley en preparación en las comunidades francófona y germanófona y Valonia.	3 años para la edad
CZ	En junio de 2004 se debatirá un proyecto de ley y la correspondiente ley se promulgará en enero de 2005.	Entrada en vigor en marzo de 2004 de las enmiendas a la legislación vigente.	
DK	Entrada en vigor en julio de 2003 de una ley sobre igualdad étnica. Aprobación de otra ley en abril de 2004 que cubre los aspectos relativos al empleo.	Aprobación en marzo de 2004 de una ley de adecuación de la legislación danesa a la directiva.	1 año para la edad y la discapacidad
DE	No existen proyectos de aplicación específicos.	No existen proyectos de aplicación específicos.	3 años para la edad
EE	No existen proyectos de aplicación específicos.	No existen proyectos de aplicación específicos.	
EL	En noviembre de 2003 se sometió al Parlamento un proyecto de ley pero todavía no se ha debatido. No disponemos de información sobre los planes del nuevo Parlamento.	En noviembre de 2003 se sometió al Parlamento un proyecto de ley pero todavía no se ha debatido. No disponemos de información sobre los planes del nuevo Parlamento.	
ES	Aprobación de un único texto legislativo en diciembre de 2003 que entró en vigor en enero de 2004.	Aprobación de una única ley en diciembre de 2003 que entró en vigor en enero de 2004. En enero de 2004 entró en vigor una ley sobre discapacidad.	
FR	Ley de noviembre de 2001 (empleo) y enero de 2002 (vivienda). Proyecto de ley sobre otros aspectos para ampliar el ámbito de aplicación de la legislación existente previsto para 2004.	Ley de noviembre de 2001. Proyecto de ley sobre la discapacidad previsto para 2004.	3 años para la discapacidad
IE	Ley de igualdad aprobada en enero de 2004 con ligeras enmiendas a la legislación vigente para cumplir con la directiva. Promulgación prevista en 2004.	Ley de igualdad aprobada en enero de 2004 con ligeras enmiendas a la legislación vigente para cumplir con la directiva. Promulgación prevista en 2004.	
IT	Entrada en vigor de un decreto del gobierno italiano en agosto de 2003.	Entrada en vigor de un decreto del gobierno italiano en agosto de 2003.	
CY	Ley aprobada en marzo de 2004. Entrada en vigor prevista para mayo de 2004.	Ley aprobada en marzo de 2004. Entrada en vigor prevista para mayo de 2004.	
LV	Aprobación de una ley prevista para mayo de 2004.	Aprobación prevista de las enmiendas a la legislación vigente para mayo de 2004.	
LT	Presentación de enmiendas de adecuación de la legislación existente a la directiva en noviembre de 2003. Entrada en vigor prevista para enero de 2005.	Presentación de enmiendas de adecuación de la legislación existente a la directiva en noviembre de 2003. Entrada en vigor prevista para enero de 2005.	

DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD RACIAL**DIRECTIVA SOBRE IGUALDAD EN EL EMPLEO****AMPLIACIÓN NOTIFICADA**

LU	Presentación de un proyecto de ley al Parlamento en noviembre de 2003. Probablemente no se aprobará antes de las elecciones de junio de 2004.	Presentación de un proyecto de ley al Parlamento en noviembre de 2003. Probablemente no se aprobará antes de las elecciones de junio de 2004.	
HU	Aprobación de una ley en diciembre de 2003 y entrada en vigor en enero de 2004. Creación en enero de 2005 de un organismo de fomento de la igualdad de trato.	Aprobación de una ley en diciembre de 2003 y entrada en vigor en enero de 2004.	
MT	Proyectos de ley todavía sin aprobar.	La legislación vigente se está ampliando.	
NL	En abril de 2004 entró en vigor una ley ligeramente enmendada para adecuarla a la directiva.	En abril de 2004 entró en vigor una ley ligeramente enmendada para adecuarla a la directiva. Ley sobre discapacidad de diciembre de 2003. Entrada en vigor de una ley sobre la edad en mayo de 2004.	3 años para la edad
AT	Entrada en vigor prevista de legislación para julio de 2004.	Entrada en vigor prevista para julio de 2004 de una ley que cubrirá todos los motivos de discriminación salvo la discapacidad. Presentación para debate de un proyecto de ley sobre discapacidad.	
PL	La legislación vigente ya cubre la protección requerida. No hay planes para consolidarla o ampliarla.	Aprobación en enero de 2004 de nuevas leyes.	
PT	Aprobación de una Ley en mayo de 2004. Entrada en vigor de un nuevo código laboral en diciembre de 2003.	El nuevo código laboral entró en vigor en diciembre de 2003.	
SI	En abril de 2004 se aprobaron nuevos textos legislativos que entrarán en vigor en mayo de 2004.	En abril de 2004 se aprobaron nuevos textos legislativos que amplían las disposiciones del código laboral de enero de 2003.	
SK	Está prevista la aprobación de una ley para mayo de 2004.	Introducción en 2003 de enmiendas a la legislación vigente. Aprobación de una ley prevista para mayo de 2004.	
FI	En diciembre de 2003 se aprobó un acta única que entró en vigor en febrero de 2004.	En diciembre de 2003 se aprobó un acta única que entró en vigor en febrero de 2004.	
SE	En julio de 2003 entraron en vigor nuevos textos legislativos acordes con la directiva. La educación no está cubierta y sobre esto se presentarán propuestas en abril de 2004.	En julio de 2003 entraron en vigor nuevos textos legislativos que responden a las exigencias de las directivas salvo en el caso de la discriminación por razones de edad y discapacidad.	3 años para la edad y la discapacidad
UK	En julio de 2003 entraron en vigor las leyes conformes a la directiva y en marzo de 2004 se aprobó una ley similar en Gibraltar.	En diciembre de 2003 entraron en vigor leyes que cubren los motivos de religión y creencia así como la orientación sexual. En marzo de 2004 se aprobaron leyes similares en Gibraltar.	3 años para la edad y 1 año para la discapacidad
BG	Ley aprobada en septiembre de 2003	Ley aprobada en septiembre de 2003	
RO	Legislación aprobada en 2002	Aprobación de un nuevo código laboral en enero de 2002	

N.B.: Este cuadro resume la aprobación o aplicación en curso de las legislaciones nacionales en relación con las dos directivas. Esto no significa que las legislaciones se ajusten completamente a las directivas.

Consulta

En **Suecia** se publicaron recientemente una serie de proyectos de ley para prohibir la discriminación por motivos de origen racial o étnico en la educación y se están preparando proyectos de ley para prohibir la discriminación por motivos de edad y discapacidad. La publicación de estos últimos está prevista para 2005. En ambos casos habrá un estrecho trabajo de consulta sobre estos temas con los interlocutores sociales, los tribunales, el Defensor del Pueblo en materia de discriminación, las universidades, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otros grupos de interés de la sociedad.

En el **Reino Unido**, la aplicación de los requisitos de la directiva sobre igualdad en el empleo en el caso de discriminación por razones de edad está prevista para octubre de 2006. Además, ya se han introducido disposiciones para garantizar una mayor consulta más acorde con las prácticas vigentes con respecto a otras leyes contra la discriminación:

- publicación de un documento de consulta y de proyectos de reglamentos para la presentación de comentarios en la primavera de 2004;
- envío de un correo que llevaba por título «Equality and Diversity: Age Matters» («Igualdad y diversidad: la edad cuenta») a los grupos de interés más representativos y a los que respondieron a la consulta previa.
- publicación de información sobre la consulta en las dos páginas web del Gobierno.

En **Letonia** se ha constituido un grupo de trabajo para examinar los proyectos presentados para cumplir con los requisitos de la directiva sobre igualdad racial. El grupo consta de representantes de distintos ministerios, de la Oficina Nacional de Derechos Humanos, del Instituto de Derechos Humanos y del Centro Letón de Derechos Humanos y Estudios Étnicos. Además, se ha invitado a juristas expertos a pronunciarse sobre el tema, y también los funcionarios de la Comisión han sido consultados. Las enmiendas a la ley laboral se redactaron en cooperación con los interlocutores sociales y han sido revisadas por la asociación de sindicatos y la confederación de empresarios.

En **Portugal**, un nuevo código laboral ajustado a la directiva sobre igualdad en el empleo entró en vigor en diciembre de 2003. Dicho código cubre todos los motivos de discriminación recogidos en la directiva y otros motivos, como las opiniones políticas o la pertenencia a un sindicato. La nueva Ley 18/2004, que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial o étnico, entró en vigor en mayo de 2004.

En **Eslovenia**, en abril de 2004 se aprobó una nueva ley con miras a proporcionar la protección legal requerida por las dos directivas. Se amplía, de esta forma, el ámbito del nuevo código laboral que entró en vigor en enero de 2003 y que también prohíbe la discriminación por motivos de origen étnico o racial en materia de acceso a bienes y servicios y en los otros ámbitos especificados por la directiva sobre igualdad racial.

En **Eslovaquia**, un código laboral, aprobado en 2002 y enmendado en 2003, prohíbe la discriminación en el empleo por todos los motivos contemplados en la directiva sobre igualdad en el empleo con la excepción de la orientación sexual. Además, en 2003 se aprobaron enmiendas a la ley sobre la función pública que cubre a los empleados del sector público. Asimismo, y a diferencia del código laboral, se incluyen disposiciones para luchar contra la discriminación por motivos de orientación sexual. El Parlamento está contemplando la posibilidad de elaborar una única ley para aumentar todavía más el nivel de protección de manera que se puedan cumplir las exigencias de ambas directivas. Dicha ley podría ser aprobada antes de finales de mayo de 2004.

En **Finlandia** existe una única ley que prohíbe la discriminación por cualquiera de los motivos y en todos los ámbitos especificados en las dos directivas. Dicha ley fue aprobada en diciembre de 2003 y entró en vigor en febrero de 2004.

En **Suecia**, en julio de 2003 entró en vigor una ley con el objetivo de adaptar las distintas leyes vigentes a las exigencias de las directivas, con la excepción de los aspectos de la edad y la discapacidad. Esta ley no cubre el acceso a la educación en lo tocante a la discriminación por motivos de origen racial o étnico. En abril de 2004 se publicaron distintos proyectos de ley para paliar estas carencias cuya aplicación está prevista para 2005. El Gobierno ha informado de su intención de



utilizar más tiempo para cumplir con las exigencias de la directiva sobre igualdad en el empleo en lo relativo a la edad y la discapacidad. Una comisión de investigación se encarga de la redacción de los proyectos de ley. Se ha previsto un período de consulta antes de la entrada en vigor de la ley, es decir, antes del 2 de diciembre de 2006.

En el **Reino Unido**, el Gobierno también ha notificado a la Comisión que la aplicación de la directiva sobre igualdad en el empleo requerirá más tiempo por lo que se refiere a la edad y la discapacidad. Por lo demás, las enmiendas presentadas a leyes antiguas para prohibir la discriminación por motivos de origen racial o étnico de conformidad con las directivas entraron en vigor en julio de 2003. Además, a partir de diciembre de 2003 se aplican nuevas normativas que prohíben la discriminación por motivos de religión o creencias u orientación sexual. Asimismo, en julio de 2003 se aprobaron enmiendas a la legislación de 1995 que prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad para adaptarla a las nuevas exigencias de la directiva. La nueva legislación entrará en vigor en octubre de 2004. En la primavera de 2004 se presenta-

rán propuestas para prohibir la discriminación por motivos de edad y está previsto que las nuevas leyes entren en vigor en octubre de 2006.

En los otros países de la UE, el calendario previsto para la aplicación de las dos directivas es menos claro. En **Luxemburgo**, en noviembre de 2003 se sometieron al Parlamento proyectos de ley acordes con los requisitos de las dos directivas, pero sin mención alguna a la creación de un órgano de promoción de la igualdad especializado.

También en noviembre del mismo año, en **Grecia** se presentó ante el Parlamento un único proyecto de ley. Se desconoce si el nuevo Parlamento lo tendrá en cuenta o si se presentará un nuevo borrador.

Si los Estados miembros no aplicaran las directivas completa o adecuadamente, la Comisión Europea podría emprender acciones legales contra los Estados. Además, en virtud de la ley comunitaria, los residentes en dichos países pueden acogerse a algún tipo de protección contra la discriminación (véase el recuadro).

¿Qué ocurre si los Estados miembros no aplican las directivas sobre igualdad?

Si los Estados miembros no cumplen o no aplican adecuadamente una de las directivas (igualdad racial o igualdad en el empleo) o ninguna de las dos, la Comisión Europea puede emprender acciones en virtud del artículo 226 del Tratado CE. El primer paso de la Comisión consiste en el envío de una carta formal donde explique por qué motivos considera que el Estado miembro no ha cumplido con sus obligaciones legales. El Estado miembro tiene dos meses para contestar.

Si este primer paso fracasara, la Comisión puede elaborar «un dictamen motivado» con un plazo para que el Estado miembro cumpla con sus obligaciones. Si esto no bastara, la Comisión puede llevar el caso ante el Tribunal de Justicia europeo. Si el Tribunal dictamina que el Estado miembro ha incumplido sus obligaciones y este último hace caso omiso de la sentencia del Tribunal, se le puede multar en virtud del artículo 228.

Según lo estipulado en las directivas, las personas que han sido víctimas de discriminación en el Estado miembro infractor podrán acogerse, durante las diligencias, a los principios jurídicos generales establecidos por el Tribunal de Justicia europeo.

Las disposiciones de las directivas pueden ser directamente aplicables para atacar a los órganos estatales, como las autoridades públicas. Para que así sea, dichas disposiciones deberán ser incondicionales, claras y precisas. En último término, esto lo determinará el Tribunal

de Justicia europeo, pero, basándose en la jurisprudencia existente sobre disposiciones similares en relación con la directiva sobre discriminación sexual, es probable que no pocas disposiciones contempladas en las directivas sean directamente aplicables. No obstante, este principio no prevalecerá en contenciosos interpuestos contra particulares u organizaciones privadas o no estatales.

Los tribunales nacionales tienen la obligación de interpretar, en la medida de lo posible, cualquier legislación vigente (aunque fuera anterior a las directivas) de manera coherente con las directivas para garantizar la consecución de los objetivos fijados por las directivas.

También los Estados miembros pueden verse en la obligación de indemnizar a particulares por pérdidas o perjuicios fruto del incumplimiento de la ley comunitaria. La responsabilidad se aplicará cuando el incumplimiento de las disposiciones jurídicas tenga como objetivo otorgar derechos a particulares, cuando el incumplimiento sea suficientemente grave (por ejemplo, incumplimiento de las directivas) o cuando haya un vínculo causal directo entre el incumplimiento y el perjuicio sufrido por los particulares.

Los particulares se pueden acoger a estos principios durante la instrucción de sus casos en los tribunales nacionales aunque, durante este tiempo y de conformidad con el artículo 234 del Tratado CE, los tribunales nacionales pueden recurrir al Tribunal de Justicia europeo para referirle cuestiones concretas.

Legislación contra la discriminación en Bulgaria y en Rumanía

El **Parlamento búlgaro** aprobó en septiembre de 2003 leyes que prohíben, de manera exhaustiva, la discriminación por motivos de origen étnico o racial, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, entre otros. El ámbito de aplicación es similar al del Protocolo 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos y al de las dos directivas. Cubre la discriminación directa e indirecta, el acoso y la victimización, por asociación o presunción, así como la incitación a la discriminación o la segregación raciales.

Estipula que empresarios y personal docente que no impidan la discriminación en el lugar de trabajo o en los centros de enseñanza pueden ser puestos a disposición judicial llegando a equiparar este tipo de actuaciones a la implicación directa. Asimismo, recoge una lista de casos ilustrativos de comportamiento discriminatorio en ámbitos importantes que permiten una clara interpretación de la ley.

Los sindicatos o las ONG, organismos con capacidad para iniciar demandas de interés público, pueden representar a las víctimas de comportamientos discriminatorios ante los tribunales. Además, la ley reconoce la presentación de casos colectivos de discriminación.

Está programada la creación de un órgano independiente encargado de promover la igualdad y prestar asistencia a las víctimas de discriminación. Además, sus decisiones serán vinculantes, tendrá acceso a la información, podrá convocar e interrogar a los testigos, impugnar decretos gubernamentales en los tribunales, presentar demandas y representar a los demandantes en los tribunales.

En 2002 se aprobaron en **Rumanía** leyes que prohibían la discriminación por todos los motivos recogidos en las dos directivas sobre igualdad. Dicha legislación contribuyó a reforzar una ordenanza previa denominada «Prevención y sanción de todos los tipos de discriminación» que databa de agosto de 2000.

El Consejo nacional de lucha contra la discriminación se creó en agosto de 2000 y comenzó sus labores a finales de 2002. Sus estatutos le garantizan la independencia del Gobierno y entre sus cometidos figuran el fomento de las acciones positivas para contrarrestar la discriminación, la elaboración de recomendaciones al Gobierno, la aprobación de proyectos de ley sobre igualdad y no discriminación, la cooperación con las autoridades públicas para garantizar la conformidad de la legislación nacional con las normas internacionales, la asistencia a las víctimas de la discriminación y la realización de estudios y trabajos de investigación sobre temas relevantes.

Cambios producidos fuera de la UE

Tanto Bulgaria como Rumanía no ingresaron en la Unión en la reciente ampliación del 1 de mayo de 2004, aunque ambos estén negociando su adhesión. No obstante, en ambos países ya existen numerosas leyes en contra de la discriminación (véase el recuadro).

También en Noruega se han aprobado recientemente leyes contra la discriminación en la línea de las directivas sobre igualdad racial e igualdad en el empleo (véase el recuadro).

Legislación contra la discriminación en Noruega

A pesar de la ausencia de obligación legal, el Gobierno noruego emprendió una política de adecuación de la legislación noruega en materia de discriminación a las directivas comunitarias sobre igualdad racial y sobre igualdad en el trabajo. El Parlamento noruego aprobó en marzo de 2004 enmiendas a la denominada Ley sobre protección de los trabajadores y el entorno laboral gracias a las cuales se equipararon los niveles noruegos de protección contra la discriminación en el empleo con los existentes en la mayoría de los Estados miembros de la UE. Asimismo, el Gobierno ha anunciado su intención de presentar antes de finales del presente año un proyecto de ley acorde con la directiva sobre igualdad racial.

EL ACCESO A NUEVOS DERECHOS EN MATERIA DE PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Acceso a los tribunales Una de las exigencias más importantes de las directivas es que los Estados miembros tienen que garantizar el acceso de aquellos que consideran haber sido víctimas de discriminación a las vías administrativas o judiciales.

Además, deberán garantizar el derecho a asistir a las víctimas de discriminación en cualquier tipo de trámite o procedimiento a organismos con un interés legítimo en el debido cumplimiento de las disposiciones de las directivas, como los sindicatos u otras organizaciones representativas. En algunos países, estas exigencias se han incorporado a la legislación y se han desplegado esfuerzos para facilitar, en la medida de lo posible, la presentación de

denuncias por parte de las víctimas de discriminación. Los demandantes con alegaciones de trato desigual podrán, consiguientemente, presentar sus casos ante tribunales de lo civil o tribunales laborales, cuyo acceso suele ser menos difícil que el de los tribunales penales.

En algunos países, existen disposiciones para recurrir a la mediación y conciliación entre las partes implicadas cuando fuere posible alcanzar un acuerdo entre ambas partes. Además, en algunos casos, en el marco del cumplimiento de sus funciones de asistencia a las víctimas de discriminación, el organismo independiente de promoción de la igualdad de trato puede actuar de mediador (véase el recuadro).

En algunos países, como los Países Bajos, las víctimas de discriminación pueden presentar una denuncia en el organismo de fomento de la igualdad en lugar de recurrir a un tribunal civil. Por otra parte, en Irlanda y Suecia dichos organismos pueden prestar asistencia directa llevando el caso ante los tribunales en nombre de las víctimas de discriminación. El organismo de fomento de la igualdad húngaro tendrá estos mismos poderes a partir de enero de 2005, fecha en que empezará a funcionar.

Disposiciones relativas a la conciliación

En algunos Estados miembros, como **Suecia** o el **Reino Unido**, los tribunales civiles o laborales tienen políticas expresas tendentes a conseguir la resolución de conflictos en casos de discriminación mediante la conciliación. Los servicios o disposiciones de conciliación existentes ayudan a las partes implicadas a resolver sus diferencias y encontrar una solución adecuada. En muchos países se han creado o nombrado organismos específicos para cumplir este cometido.

En **Dinamarca**, **Suecia**, los **Países Bajos** y **Finlandia**, una de las funciones del organismo independiente de promoción de la igualdad de trato es actuar de mediador en casos de discriminación. En **Austria**, la Comisión de Igualdad de Trato (GBK) quiere ampliar sus funciones mediante una ley pendiente de aprobación para cubrir todos los motivos de discriminación que figuran en las directivas. Supuestamente, dicha comisión cuenta con un sistema de funcionamiento menos burocrático que posibilita una conciliación más accesible y eficaz.

En **Francia**, las víctimas de discriminación en el lugar de trabajo pueden llevar su caso ante el tribunal laboral competente (Conseil des prud'hommes) con el objetivo de lograr un acuerdo. Cuando el nuevo organismo independiente de promoción de la igualdad empiece a funcionar a partir de 2005 también podrá mediar en casos de discriminación.



Asimismo, las víctimas de discriminación que deseen presentar una denuncia pueden solicitar la asistencia de organizaciones representativas para acudir a los tribunales, como ya hemos mencionado con anterioridad. Los sindicatos y las ONG oficialmente reconocidas podrán asistir y representar a sus miembros en contenciosos en la mayoría de los países de la Unión en los que se hayan aprobado leyes contra la discriminación. Ahora bien, la situación con respecto al grado de implicación de dichas organizaciones representativas en los procesos judiciales varía de un país a otro. En algunos países, sindicatos y otras organizaciones representativas tienen poder de iniciativa para presentar casos de discriminación ante los tribunales y en otros no (véase el recuadro).

F

El año 2003 tendría que haber marcado un hito en el viaje hacia una UE sin discriminación. Las dos directivas sobre igualdad que entraron en vigor en el transcurso del presente año tenían como objetivo conseguir verdaderos avances garantizando la protección legal en contra de la discriminación por motivos de origen racial, religión, orientación sexual, edad o discapacidad.

En la práctica los esfuerzos realizados por algunos Estados miembros para transponer las directivas a tiempo y de manera completa fueron escasos o prácticamente nulos. Las razones que explican una transposición parcial o incompleta son muy distintas, pero apuntan a una falta de voluntad política para fomentar una verdadera igualdad.

La plataforma europea de organizaciones no gubernamentales sociales (Plataforma Social) está decepcionada por los retrasos acumulados en la aplicación de estas leyes fundamentales y celebra la firmeza de las acciones emprendidas por la Comisión y su actitud ante los Estados miembros más rezagados. Los miembros de la Plataforma Social seguirán supervisando los avances realizados en este ámbito y esperan que la situación mejore antes de finales de año. No obstante, el proceso de adhesión también ha provocado retrasos en la transposición del acervo comunitario y confiamos en que la Comisión actuará con la misma firmeza con respecto a los nuevos Estados miembros.

AILSA SPINDLER, PRESIDENTA DEL GRUPO DE TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN DE LA PLATAFORMA SOCIAL

ANNE-SOPHIE PARENT, PRESIDENTA DE LA PLATAFORMA SOCIAL

Apoyo prestado a las víctimas de discriminación por parte de sindicatos y ONG

En **Luxemburgo** y en **Bélgica**, las ONG reconocidas por el Ministerio de Justicia, activas en la lucha contra la discriminación y con una vida superior a cinco años pueden representar a las víctimas de discriminación en los tribunales civiles. En **Francia**, por el contrario, no pueden representar a las víctimas de discriminación pero pueden emprender acciones legales de forma independiente.

En **Italia**, las asociaciones reconocidas por el Ministerio de Igualdad de Oportunidades pueden representar a las víctimas de discriminación racial en los tribunales. Los sindicatos también tienen esta facultad en los casos de discriminación en el empleo por cualquiera de los motivos especificados en las directivas y no únicamente por motivos de raza.

En **España** las entidades legales que puedan representar los intereses de las víctimas de la discriminación racial podrán actuar en su nombre en los tribunales. Esta regla, con la excepción de los sindicatos y las organizaciones patronales, no se aplica a los otros motivos de discriminación, salvo el de la discapacidad.

En **Portugal** la nueva Ley 18/2004, aprobada en mayo de 2004, permite a asociaciones representativas oficialmente reconocidas defender los derechos de las víctimas de discriminación.

En **Finlandia**, las posibilidades de representación son limitadas. Los sindicatos y otras organizaciones representativas únicamente podrán prestar asistencia a las víctimas de discriminación, pero no podrán representarlas en los tribunales.

Actualmente, en **Suecia** las posibilidades de representación también son limitadas y recaen principalmente en los sindicatos. Se ha creado una comisión de investigación para determinar, entre otras cosas, si otros grupos de interés, a parte de los sindicatos, podrían representar a particulares en casos de discriminación. El informe se presentará en 2005. Además, tanto los sindicatos como los cuatro Defensores del Pueblo pueden emprender acciones legales en nombre de personas que consideren haber sido víctimas de un trato desigual.

Lo mismo ocurre en **Polonia**, donde, además de los sindicatos, las organizaciones activas en la protección de derechos humanos pueden emprender acciones legales en nombre de las víctimas de discriminación.

Arreglos y sanciones Las directivas no especifican los arreglos ni las sanciones que deberán aplicarse en casos de discriminación, sino que dejan a los países la posibilidad de decidir. Sin embargo, las directivas exigen que las sanciones sean «eficaces, proporcionadas y disuasorias». Todavía es demasiado temprano para determinar qué sanciones se aplicarán en la práctica, pero las leyes aprobadas por los Estados miembros tienden a dejar en manos de los jueces la decisión sobre el tipo de soluciones que se deben aplicar en función de los casos. Entre las sanciones contempladas se puede dictaminar una orden de interrupción del comportamiento discriminatorio o la reinserción de un trabajador que ha sido despedido tras un trato desigual.

En muchos casos los arreglos adecuados también se pueden establecer en la conciliación, o sea, mediante un acuerdo entre las dos partes implicadas. Existe la posibilidad de indemnizar a la víctima de discriminación por los daños o traumas psicológicos sufridos o por la pérdida financiera. En algunos países, existe un umbral que fija el importe máximo compensatorio, mientras que en otros casos la decisión recae en el tribunal (véase el recuadro).

Las sanciones en contra de la discriminación

La mayoría de los casos de discriminación tratados en los tribunales civiles o administrativos, una vez probada la existencia de trato desigual, se concluyen con la imposición de multas, reinserción del trabajador en su antiguo puesto de trabajo o cualquier tipo de arreglo entre las dos partes implicadas.

En **España**, a los empresarios acusados de discriminación en el lugar de trabajo se les puede multar con cantidades que oscilan entre los 3 000 y los 90 000 euros. En Eslovenia, la multa mínima que deberán pagar los empresarios acusados de discriminación es de 4 000 euros aproximadamente.

En **Francia** se introdujo una sanción novedosa en marzo de 2004 impuesta a los culpables de discriminación racial. Consiste en obligarles a realizar unas prácticas de ciudadanía (*stage de citoyenneté*) para concienciarse sobre la importancia de la diversidad en la sociedad, de la tolerancia de los demás y el respeto de los derechos humanos.

En muchos países, los tribunales penales pueden optar por dictaminar penas de cárcel para los culpables de discriminación. Esta posibilidad existe, por ejemplo, en **Bélgica**, en virtud de las leyes sobre discriminación racial en los casos de prestación de bienes y servicios, contratación, formación o empleo profesional. Además, la ley federal de febrero de 2003 que puso en práctica la directiva sobre igualdad en el empleo contempla los otros motivos de discriminación. El decreto aprobado posteriormente por la autoridad regional flamenca incluye disposiciones similares en materia de orientación y formación profesionales y contratación.

Indemnizaciones

En **Irlanda**, la ley sobre igualdad (*Equality Act*) de 1998 estipula que las víctimas de discriminación o victimización pueden recibir una indemnización en concepto de sueldos atrasados de hasta tres años, además de la indemnización por las repercusiones de la discriminación de hasta dos años de sueldo y la reubicación en su puesto de trabajo.

En **Finlandia** las indemnizaciones a las víctimas de discriminación o medidas de represalia pueden ascender a 15 000 euros como máximo.

En la **República Checa** las víctimas de discriminación tienen derecho a indemnizaciones pecuniarias cuyo importe fijarán los tribunales en función de la gravedad del perjuicio causado y las circunstancias.

En **Letonia**, en virtud de la nueva ley en materia de empleo, las víctimas de discriminación pueden solicitar indemnizaciones razonables o apropiadas por perjuicio material o no material. La fijación del importe dependerá de los tribunales. Prácticamente el mismo principio se aplica en el caso de víctimas de discriminación racial fuera del entorno laboral.

En **Polonia**, las enmiendas al código laboral, efectuadas con el objeto de adaptarse a la directiva sobre igualdad en el empleo, eliminan el umbral máximo de indemnización concedida a las víctimas de discriminación, que estaba fijado en seis sueldos mínimos.



Reparto de la carga de la prueba

En virtud de las dos directivas, la carga de la prueba recae en la persona demandada por discriminación cuando la persona que ha presentado la reclamación tiene hechos de los que se puede deducir que ha habido discriminación. Esto hace que la persona acusada tenga que probar que no cometió un acto discriminatorio.

El requisito de cambio o reparto de la carga de la prueba es una manera de reconocer dos aspectos generales de los casos de discriminación. En primer lugar, las víctimas de discriminación rara vez pueden probar que ha habido discriminación y, en segundo lugar, las personas acusadas de discriminación suelen tener acceso a todos los hechos implicados en el caso.

A pesar de que este traspaso de la carga de la prueba es algo novedoso, en la legislación de muchos países no es nada nuevo. Ya antes se había aprobado como parte de nuevas leyes en materia de igualdad entre sexos.



La Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europea (UNICE) condena la discriminación por razones morales obvias y por razones económicas. En los mercados mundiales actuales, en los que la innovación es vital para el éxito, a las empresas les interesa tener una mano de obra diversificada y aprovechar al máximo sus capacidades. La gestión de la diversidad es importante para cosechar éxitos en los negocios.

JÜRGEN STRUBE, PRESIDENTE DE UNICE

Disposiciones legislativas sobre la carga de la prueba

La **legislación francesa** se ha modificado para adaptarla completamente a las directivas. No obstante, tanto la Ley 2001-1066, de noviembre de 2001, contra todo tipo de discriminación en el empleo, como la Ley 2002-73, de enero de 2002, contra la discriminación en la vivienda, incluyen disposiciones según las cuales el demandado tendrá que probar que no ha habido discriminación cuando se demuestre que ha habido comportamiento discriminatorio aparente.

En **Irlanda**, la ley sobre igualdad en el empleo de 1998 y la ley de estatus igualitario (Equal Status Act) de 2000 no especifican de forma explícita sobre quién recae la carga de la prueba. No obstante, en la práctica, el tribunal de igualdad suele adoptar el enfoque recogido en las directivas. La ley sobre igualdad de enero de 2004 formaliza la tendencia estipulando de forma explícita que la carga de la prueba debe recaer en la persona acusada una vez se haya demostrado la discriminación aparente.

En **Suecia**, el requisito según el cual las dos partes implicadas en la discriminación y en la victimización deben compartir la carga de la prueba se introdujo en la ley aprobada en 2003. La formulación es semejante a la de las directivas.

El **nuevo código laboral portugués**, que entró en vigor en diciembre de 2003, estipula que los empresarios deberán probar que las diferencias en las condiciones de trabajo u otros aspectos laborales no son fruto de discriminación.

En **Polonia**, las nuevas leyes estipulan que, en caso de posible violación del principio de igualdad de trato, el empresario deberá probar que las razones que motivaron su acción eran «legítimas y objetivas».

En **Hungría**, en virtud de la nueva Ley sobre igualdad de trato y fomento de igualdad de oportunidades, la persona demandante que alega trato injusto deberá probar, primero, que se ha encontrado en una situación desfavorable, y, segundo, que tiene características que la ley define como «posibles motivos de discriminación». De conformidad con estas disposiciones, la persona demandada deberá probar que o no cumplió el principio de igualdad de trato o no estaba obligada a cumplirlo en el caso en cuestión.



Garantía de ajustes razonables para las personas con discapacidades

Las personas con discapacidades se encuentran en una situación diferente con respecto a los otros grupos vulnerables a la discriminación.

En muchos casos, su discapacidad les puede impedir ganarse la vida y aspirar a una carrera profesional como el resto de la gente, a menos que se hagan modificaciones en las condiciones laborales o se acondicione el lugar de trabajo. En otras palabras, tienen que poder acceder a las oficinas, fábricas o centros de formación para poder trabajar o formarse. Además, puede que sea necesario realizar ajustes en los equipos para que pueden trabajar de manera eficaz, o simplemente para que puedan trabajar. Por consiguiente, tratar a una persona con discapacidades de la misma manera que se trata a cualquier otra persona no implica necesariamente un trato igualitario. Si no se atiende a sus necesidades, corre el riesgo de encontrarse en una situación desventajada y no tener las mismas oportunidades que los demás en su vida profesional. De ahí que la directiva sobre igualdad en el empleo contenga una mención especial a la obligación que tienen los empresarios de efectuar «ajustes razonables» para las personas con discapacidades.

De conformidad con la directiva, los empresarios deberán tomar las medidas que ellos estimen razonables para permitir que sus empleados con discapacidades pueden labrarse un futuro profesional y participar en los cursos de formación, siempre y cuando no incurran en gastos desproporcionados. Esta disposición figura en la legislación aprobada o enmendada en todos los países para prohibir la discriminación por motivos de discapacidad tal y como lo estipulan las directivas. Muchas veces la formulación coincide o es muy semejante. Asimismo, en algunos casos la disposición se amplía a otros ámbitos además del laboral con el fin de garantizar el acceso de las personas discapacitadas a bienes y servicios, lo que se traduce en un acceso fácil a tiendas, restaurantes, autobuses o trenes (véase el recuadro).

Ejemplos de ajustes razonables destinados a personas con discapacidades

En **España**, la nueva ley, aprobada en enero de 2004, que prohíbe la discriminación en el puesto de trabajo estipula que los empresarios están obligados a tomar medidas apropiadas para adaptar el entorno laboral y el acceso al lugar de trabajo siempre y cuando ello no represente una carga desproporcionada. El objetivo de las medidas es ayudar a las personas con discapacidades a participar en cursos de formación, a buscar y mantener su puesto de trabajo y a ascender en su carrera profesional. En las mismas fechas entró en vigor otra ley complementaria que tiene como objeto garantizar el acceso universal a los bienes, servicios y edificios a las personas con discapacidades. Además, en el marco de la citada ley, el Gobierno español se ha comprometido a aprobar un plan nacional de accesibilidad durante el período 2004-2012. Para ello se necesitarán plazos concretos que garanticen el acceso total a:

- bienes y servicios ofrecidos por las autoridades públicas;
- todos los bienes y servicios puestos a disposición del público;
- productos y servicios de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones;
- todos los medios de transporte;
- espacios públicos.

En **Polonia**, el Parlamento aprobó en agosto de 1997 una Carta de derechos para las personas con discapacidades que cubre el acceso a bienes y servicios, edificios y transportes públicos y empleo. Además, se han puesto a disposición de los empresarios fondos para que puedan efectuar las adaptaciones necesarias requeridas por las personas con discapacidades (ajustes en el lugar de trabajo o formación especial). De esta manera, los empresarios pueden efectuar más ajustes que los denominados razonables, puesto que no necesitan invertir recursos propios. Los fondos disponibles provienen parcialmente de los pagos de empresas que no han cumplido el cupo de empleados con discapacidades estipulado por la ley.

MEDIDAS DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO

Mayor sensibilización sobre los medios para adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidades

En Dublín, en octubre de 2003, la Autoridad irlandesa de promoción de la igualdad (*Irish Equality Authority*), en colaboración con el Año Europeo de las Personas con Discapacidad, lanzó una campaña de educación pública con el lema «Be reasonable – it pays!» («Sé razonable; vale la pena»). El objetivo era demostrar que a las empresas y a los prestatarios de servicios públicos no les cuesta tanto efectuar algunos ajustes para atender a las necesidades de los clientes con discapacidades. Se dieron tres ejemplos de cómo conseguirlo:

- traslado de una persona que tiene que leer los labios a un lugar mejor iluminado;
- instalación de puertas automáticas;
- presentación de información con letra grande, en cintas, en discos compactos o en vídeo.

Las directivas prevén otros requisitos que los Estados miembros tendrán que aplicar para que la nueva legislación sea más eficaz. Más concretamente, los Estados miembros deberán crear un organismo de fomento de la igualdad encargado de luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico. Además, las autoridades nacionales deberán dar a conocer las nuevas leyes, resaltar la importancia de un trato igualitario para todos y promover medidas que fomenten la igualdad de trato.

Los organismos de fomento de la igualdad de trato

La directiva sobre igualdad racial estipula que los Gobiernos de los países de la UE deberán crear un organismo de fomento de la igualdad o encomendar a un organismo ya existente la tarea de respaldar las leyes vigentes mediante el fomento de la igualdad de trato. Los cometidos de este órgano son la asistencia a las víctimas de discriminación en la presentación de reclamaciones, la realización de encuestas independientes sobre la discriminación, la publicación de informes independientes sobre discriminación y temas relacionados y la elaboración de recomendaciones.

En algunos países, como el Reino Unido, Suecia, Bélgica y los Países Bajos, estos organismos de fomento de la igualdad de trato se crearon hace años, mientras que en otros, como en Irlanda, se crearon tras la aprobación de la directiva.

Normalmente estos organismos realizan las funciones arriba mencionadas. No obstante, en algunos países tienen un papel más amplio que abarca incluso la publicación de códigos de conducta, la existencia de un servicio de consulta, la recepción de reclamaciones o la toma de medidas de manera independiente ante los autores de comportamientos discriminatorios. En algunos países, cubren otros motivos de discriminación además del origen étnico o racial, principalmente el de la discapacidad (véase el recuadro).





El Centro de Igualdad de Oportunidades es un servicio público independiente cuya responsabilidad es la lucha contra la discriminación por motivos raciales u otros. Actualmente vela por la aplicación de la legislación belga en materia de igualdad aprobada a principios de 2003. Su cometido consiste en apoyar a las víctimas de discriminación y ayudarlas a trabajar en pos de una verdadera igualdad de trato. En este sentido, recibe reclamaciones de víctimas de discriminación e interviene por la vía de la mediación, de la conciliación o las acciones judiciales. Además, elabora puntualmente recomendaciones que presenta al Gobierno belga.

ELIANE DEPROOST, VICEDIRECTORA

CENTRO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y OPOSICIÓN AL RACISMO, BÉLGICA

Ejemplos de organismos de fomento de la igualdad

El Defensor del Pueblo sueco en materia de discriminación es una figura que, creada en 1986, tiene como misión la erradicación de la discriminación por motivos raciales en el trabajo o en cualquier otro ámbito. Otros tres Defensores cubren los casos de discriminación por motivos de discapacidad u orientación sexual y se encargan de los temas relativos a la igualdad entre los sexos. Son responsables de supervisar la aplicación de las distintas leyes contra la discriminación y asesoran y prestan asistencia a las víctimas para que puedan disfrutar de los derechos que las leyes prevén en estos casos. En virtud de la ley de 2003, pueden emprender acciones legales en nombre de cualquier víctima de discriminación que presente una denuncia.

El Gobierno británico ha anunciado su intención de agrupar en un único órgano, la Comisión de Derechos Humanos y de Igualdad, los distintos órganos que hoy en día existen, a saber, la Comisión de Igualdad Racial, la Comisión de Igualdad de Oportunidades, creada a mediados de la década de los años setenta, y la Comisión de Derechos de los Discapacitados, creada en 2000. El plazo previsto es octubre de 2003. Con esta única Comisión se cubrirán las funciones de los órganos existentes y se luchará contra la discriminación en sus distintas formas. Las prioridades de la comisión son: promover la igualdad, la diversidad y el respeto de los derechos humanos; asesorar y orientar a las empresas, servicios públicos y particulares sobre sus obligaciones legales; informar sobre las buenas prácticas y promoverlas.

En **Austria**, las leyes que se aprobarán a buen seguro el 1 de julio de 2004 amplían las responsabilidades de los dos organismos existentes (la *Gleichbehandlungskommission* y la *Gleichbehandlungsanwaltschaft*) para cubrir todos los motivos de discriminación que figuran en las dos directivas, con la excepción de la discapacidad.

En los **Países Bajos** se creó en 1994 una Comisión de Igualdad de Trato. Sus responsabilidades se ampliaron a finales de 2003 para cubrir la discriminación basada en la discapacidad, al igual que la discriminación basada en el origen racial, la religión o la orientación sexual, que ya estaban cubiertas. En mayo de 2004 se ampliaron todavía más, para cubrir la discriminación por motivos de edad.

En algunos países la creación de un organismo independiente o la asignación de estas tareas a un organismo ya existente ha sido posterior a la aplicación de las leyes en materia de discriminación, pero en la mayoría de los países están a punto de crearse.

En **Italia** está en curso la creación de un organismo especializado en el Ministerio de Igualdad de Oportunidades. Además de asistir a las víctimas de discriminación, tendrá labores de información y asesoría, realizará encuestas, presentará propuestas y fomentará la discriminación positiva con la colaboración de las autoridades locales y de varias ONG.

En **España** se crearán en breve dos órganos en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: el primero se encargará de promover la igualdad racial, y el otro, del trato igualitario hacia personas con discapacidades.

En **Francia**, tras un informe de la task force presidida por el Defensor del Pueblo, el Gobierno ha anunciado su intención de promulgar una ley antes de finales de año que posibilitará el nombramiento de una autoridad superior a favor de la igualdad y en contra de la discriminación. Cubrirá todos los motivos de discriminación incluidos en las dos directivas sobre igualdad, tendrá un servicio de asesoría, orientación y consulta y tendrá poderes para llevar casos de discriminación ante los tribunales. Además publicará códigos de buenas prácticas para empresas privadas y autoridades públicas en materia de prestación de bienes y servicios y de empleo.

En **Hungría**, una nueva Comisión de Igualdad de Trato entrará en funciones a principios de 2005. Su tarea no se limitará a la promoción de la igualdad racial, sino que cubrirá todas las formas de discriminación. Además de las funciones previstas por la directiva sobre igualdad racial, se encargará de controlar la eficacia de la legislación vigente y tomará otras medidas tendentes a erradicar la discriminación. Colaborará estrechamente en el desempeño de sus labores con organizaciones representativas y con organismos públicos.

En otros Estados miembros se ha encomendado a organismos ya existentes las tareas de los organismos de fomento de igualdad de trato y se han ampliado sus funciones para cumplir las exigencias de la directiva sobre igualdad racial.

En **Eslovaquia**, las responsabilidades del Centro Nacional de Derechos Humanos se ampliarán para adecuarlas a lo estipulado en la directiva y sus funciones incluirán la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación por otros motivos y no únicamente el origen racial o étnico. Lo mismo ocurrirá en **Letonia** con la Oficina Nacional de Derechos Humanos.

De igual manera, en **Chipre**, las responsabilidades del Defensor del Pueblo se van a ampliar para cubrir las previstas en la directiva sobre igualdad racial. Asimismo, el Defensor del Pueblo deberá tratar denuncias por todos los motivos de discriminación contemplados en las dos directivas y podrá imponer sanciones si se logra probar la discriminación.

¿Cómo fomentar la igualdad y poner trabas a la discriminación?

Existen medidas que desempeñan un papel fundamental a la hora

de fomentar la aplicación práctica de la igualdad de trato y la no discriminación. Entre ellas podemos citar las acciones de sensibilización para concienciar a la gente sobre sus derechos y deberes y, en líneas más generales, sobre la importancia de erradicar la discriminación en la sociedad. Si desea más información, remítase a la segunda parte del informe.

Existen otras medidas más específicas y actividades con objetivos más concretos, como el fomento positivo de políticas de igualdad de trato iniciadas por las autoridades públicas, la prestación de servicios públicos y la elaboración de códigos de conducta para orientar a la gente sobre el comportamiento que debe tener fuera y dentro del trabajo (véase el recuadro).

Las medidas tomadas por los Gobiernos para promover la igualdad han contado generalmente con el apoyo de organizaciones sindicales y patronales, las cuales, en algunos países, han publicado sus propios códigos de buenas prácticas y han tomado iniciativas de forma independiente para luchar contra de la discriminación (véase el recuadro).



La Confederación Europea de Sindicatos (CES) está plenamente comprometida con la lucha contra el racismo y la discriminación. Actualmente, los trabajadores europeos son hombres y mujeres de diferentes razas, religiones, edades u orientaciones sexuales. Entre ellos hay trabajadores discapacitados y no discapacitados. Para velar por el buen funcionamiento de esta «mezcla» y para que todos reciban un trato igualitario, todas las partes implicadas tienen que abordar la discriminación y evitar que se produzca.

Por ende, ambas directivas deberán aplicarse en todos los países sin excepción, lo cual todavía no ha ocurrido. La CES está decepcionada por la falta de avances y está trabajando en las organizaciones miembros nacionales para presionar a los Gobiernos para que hagan lo necesario sin más dilación.

Asimismo, los interlocutores sociales tienen un papel claro. Deben abordar el tema con la seriedad que se merece y velar por erradicar la discriminación de su lugar de trabajo mediante la aplicación de las leyes pertinentes y mediante una serie de acciones, entre las que se encuentran las negociaciones y los convenios colectivos. Recientemente la CES realizó un estudio en el que subraya algunos convenios interesantes que recogen este espíritu. No obstante, dichos convenios no tienen mucha fuerza in situ, lo que constituye una carencia que habrá que subsanar de manera urgente.

JOHN MONKS, SECRETARIO GENERAL DE LA CES

Medidas de fomento de la igualdad

En **Suecia**, la ley de 2003 prohíbe la discriminación en los servicios de empleo y en los programas relativos al mercado laboral. La citada ley prevé de forma explícita que esto no es óbice para que dichos servicios o programas introduzcan ajustes para responder a las necesidades de las minorías étnicas. En consecuencia, una serie de programas que tienen como destinatarios estos grupos de la comunidad se han puesto en marcha. La comisión de investigación creada para revisar la aplicación de la legislación realizará un informe en 2005 donde identificará la pertinencia de realizar acciones positivas también en otros ámbitos.

Además, en Suecia, la legislación vigente obliga a los empresarios del sector público y privado a realizar esfuerzos conscientes para promover la diversidad étnica entre sus trabajadores. También están obligados a evitar casos de acoso a empleados o represalias fruto de la presentación de una denuncia por abuso o tratamiento injusto. Los empresarios también deberán cerciorarse de que los trabajadores procedentes de minorías étnicas tienen posibilidades de cubrir vacantes o ascender.

La situación en el **Reino Unido** es similar, ya que la Ley enmendada de relaciones raciales (*Race Relations Act*) de 2000 obliga a las autoridades públicas no solo a evitar actuaciones discriminatorias, sino también a fomentar la igualdad racial. La Comisión de Igualdad Racial ha publicado algunos códigos donde se proporciona información y orientación a las autoridades públicas sobre su deber de promoción de la igualdad.

En **Portugal**, la Comisión de Inmigrantes y de Minorías Étnicas (ACIME) cuenta con un grupo de trabajo cuyo objetivo es la identificación de obstáculos a la integración de la comunidad gitana en la sociedad portuguesa. En el grupo de trabajo están representados dos de los organismos que trabajan con la comunidad gitana y cuatro miembros nombrados por dicha comunidad.

En **Francia**, desde principios de 2001, seis ciudades han puesto en práctica programas de acción piloto, con el objetivo de educar y formar a los funcionarios locales para que eviten o prevengan de distintas maneras la discriminación en las prácticas laborales. En octubre de 2003, el Ministerio de Justicia publicó una guía sobre las disposiciones previstas por la ley para luchar contra el racismo y otras formas de discriminación.

También en Francia, el Gobierno ha aplicado políticas de «movilización positiva»: concesión de ayudas a 30 000 centros de enseñanza que se encuentran en zonas desfavorecidas, patrocinios para ayudar a los jóvenes inmigrantes que salen de la escuela a encontrar un trabajo con un objetivo de 25 000 en 2004 y creación de diez centros donde se prepara a los jóvenes a las oposiciones para el funcionariado público.

En los **Países Bajos**, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha iniciado el denominado «Proyecto del Artículo 13», consistente en introducir la igualdad de trato en el orden del día de los comités de empresa y asociaciones de pequeñas y medianas empresas (PYME). El proyecto consta de un paquete de formación especial que hace hincapié en la necesidad de prestar más atención al tema. Otros ministerios, la Comisión de Igualdad de Trato, la Asociación Real de PYME y varias ONG han participado en la elaboración del proyecto.

En **Polonia**, en virtud del nuevo código laboral enmendado, los empresarios están obligados a poner a disposición de los empleados el texto de las disposiciones sobre igualdad de trato. Un documento escrito se distribuirá en el lugar de trabajo.



Acciones sindicales en contra de la discriminación

En **Francia**, el sindicato CFDT publicó en 2003 un código de buenas prácticas para luchar contra la discriminación en el trabajo que lleva por título «En contra del racismo en la empresa».

En el **Reino Unido**, entre las acciones emprendidas por los sindicatos para luchar contra la discriminación y animar a los empresarios a adoptar políticas más basadas en la diversidad, podemos citar el evento «Move on up», organizado por el BECTU (*Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union*), que es el sindicato de trabajadores del teatro, cine, ocio y televisión. El objetivo era convencer a los empresarios para que encomendaran más trabajos a las minorías étnicas. También cabe mencionar la estrategia contra el racismo adoptada en 2002 por UNISON, el sindicato de los empleados del servicio público, con el fin de luchar contra el racismo institucional reinante dentro de la organización y velar por que la igualdad racial se refleje adecuadamente en las prioridades del sindicato durante las negociaciones colectivas y las campañas. Por último, la campaña «Racism is no joke» («El racismo no es una broma») organizada por USDAW, sindicato de comerciantes y distribuidores, entre otros, tenía como objetivo educar a sus miembros sobre la importancia de evitar la discriminación.

Sensibilización, cambio de actitudes y fomento de la diversidad

La legislación por sí sola no basta para erradicar la discriminación. Para que la política funcione, también deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- la sensibilización de los ciudadanos sobre los efectos perniciosos de la discriminación y las ventajas de la diversidad;
- la información a todos los ciudadanos sobre los nuevos derechos que consagra la ley y la protección que les ofrece ante comportamientos discriminatorios;
- el desafío de comportamientos y actitudes discriminatorias

La consideración de estos aspectos explica el trabajo que está realizando la Comisión Europea conjuntamente con autoridades nacionales, organizaciones representativas e interlocutores sociales para desarrollar actividades de sensibilización, que constituyen uno de los tres ámbitos prioritarios del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación. En esta parte del informe se halla una descripción de algunas de estas actividades de sensibilización.

POR LA DIVERSIDAD. CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

En junio de 2003 la entonces comisaria europea de Empleo y Asuntos Sociales, Anna Diamantopoulou, lanzó una nueva campaña informativa que engloba a todos los países de la UE con el lema «*Por la diversidad. Contra la discriminación*». El objetivo de la campaña, de cinco años de duración, es concienciar sobre el derecho de todos a la protección contra la discriminación y subrayar las ventajas de la diversidad. Con un presupuesto de 19 millones de euros, se trata de la actividad más importante y ambiciosa financiada por el programa de acción comunitario.

En una primera etapa, la campaña se centrará principalmente en el empleo y el lugar de trabajo. Es un ámbito en el que se esperan repercusiones importantes de las normativas europeas que prohíben la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. Asimismo, cada vez hay más pruebas de que un número creciente de empresarios reconoce las ventajas que le puede reportar a sus empresas la diversidad en la fuerza de trabajo.

Adaptación de la campaña en los Estados miembros

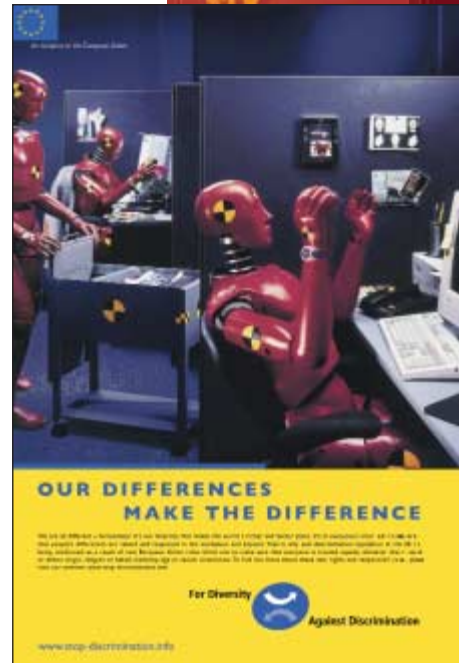
Desde el inicio, uno de los mayores retos de la campaña fue adaptar el mensaje a los distintos públicos y grupos destinatarios de la Unión. Los debates sobre los distintos temas relacionados con la diversidad estaban más avanzados en unos países que en otros y también las legislaciones nacionales vigentes variaban de un país a otro. Algunos países ya contaban con campañas de información en curso, de modo que la nueva campaña tenía que aportar un valor añadido evitando repeticiones.

Por estos motivos, las campañas se plantearon de forma descentralizada y para ofrecer un asesoramiento in situ se crearon grupos de trabajo especiales en los distintos Estados miembros (incluidos los nuevos) desde principios de 2004. Estos grupos de trabajo están compuestos por representantes sindicales, asociaciones patronales, autoridades públicas y ONG. Se reúnen de forma regular para dialogar sobre la mejor manera de llevar a cabo la campaña y para estudiar de qué manera sus miembros pueden contribuir a la realización de las distintas actividades. El grupo de trabajo austriaco, por ejemplo, decidió que la publicidad en los festivales de cine era una manera eficaz de transmitir el mensaje de la campaña. Por su parte, el grupo belga ha elaborado una ficha sobre las nuevas leyes resultantes de las directivas europeas sobre igualdad. El grupo finlandés ha examinado de qué forma la iniciativa europea puede reforzar la experiencia de la campaña de sensibilización realizada en Finlandia hace tres años.



¿Cómo transmitir el mensaje? Herramientas de campaña, eventos y actividades

La campaña explota al máximo todos los medios a su disposición para comunicarse con los ciudadanos y hacerles llegar el mensaje mediante anuncios en la prensa y en la televisión, folletos informativos, pósters, conferencias, seminarios y un abanico de acontecimientos mediáticos y deportivos. Se ha creado un nuevo sitio web en todos los idiomas oficiales de la UE donde se puede encontrar numerosa información y noticias. Desde el comienzo de la campaña en junio de 2003, unas 50 000 personas han visitado el sitio web para informarse sobre las nuevas leyes, la protección que éstas ofrecen a las víctimas de discriminación y las acciones que pueden emprender para acabar con comportamientos discriminatorios (a quién dirigirse para asesorarse y solicitar ayuda).



Material informativo Además, se ha creado un kit especial con información sobre la campaña con una «caja de herramientas» para uso de las ONG, sindicatos y asociaciones patronales e información detallada sobre las dos directivas y las leyes nacionales que han emanado de las directivas. La caja de herramientas contiene:

- Una película de 8 minutos (disponible en vídeo, DVD e Internet) sobre los problemas de la discriminación en el trabajo con una descripción de las nuevas leyes.
- Un folleto de fácil lectura sobre los derechos y obligaciones recogidos en las nuevas directivas europeas sobre igualdad.
- Un set de 40 transparencias que pueden utilizar los participantes en conferencias y seminarios para presentar la campaña y la nueva legislación.
- Un póster de información en formato A1 con el lema «Marquemos la diferencia».
- Varios pósters que también se pueden descargar de Internet y adaptar con la inclusión de nuevos textos.
- Cinco fichas con información básica sobre las políticas comunitarias en materia de discriminación y una guía práctica para que empresarios y trabajadores puedan evitar actuaciones discriminatorias y luchar contra ellas en el caso de que se produjesen.

Los objetivos de las cinco fichas son:

- Suscitar una reflexión en los ciudadanos sobre su comportamiento con los compañeros de trabajo, empleados y clientes. («Yo no estoy actuando de manera discriminatoria, ¿verdad?».)
- Orientar a las víctimas de discriminación para que sepan reaccionar y protegerse ante la discriminación.
- Contribuir a la eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo trazando líneas directrices y buenas prácticas que sean de utilidad para empresas y otro tipo de organizaciones.
- Recaltar los beneficios que la diversidad puede reportar a las empresas planteando la siguiente pregunta: ¿Es esto beneficioso para la empresa?
- Contestar a las preguntas más importantes sobre políticas contra la discriminación que la gente se suele plantear.

Los grupos de trabajo nacionales podrán agregar su propio material complementario con detalles sobre las nuevas leyes nacionales de aplicación tras la aprobación de las directivas o datos sobre el apoyo prestado en sus respectivos países a las víctimas de discriminación, por ejemplo.

En total se han entregado unas 60 000 cajas de herramientas a los miembros de los grupos de trabajo nacionales, a los Euro Info Centres, a las oficinas de información del Parlamento Europeo y a asociaciones comerciales de toda la UE. También se puede obtener la caja de herramientas en línea en la dirección www.stop-discrimination.info

Publicidad Con la publicidad se pretende llevar a los hogares de los ciudadanos europeos el mensaje de que la discriminación es asunto de todos. Su objetivo es resaltar los efectos positivos de la diversidad en el lugar de trabajo y de una mano de obra compuesta por personas distintas entre sí. A estos efectos, se utilizan de forma imaginativa «*crash test dummies*», muñecos idénticos entre sí empleados en la simulación de accidentes de tráfico. En el póster de la campaña podemos ver una monótona y tediosa escena de oficina donde una serie de muñecos idénticos realizan varias tareas. Es un mundo en el que no existe la diversidad y la uniformidad se ha llevado al extremo. El lema del póster es «Marquemos la diferencia». En varios periódicos y revistas europeos, como *Le Figaro Magazine*, *Der Spiegel* y *The Irish Times*, se han publicado anuncios sobre las nuevas leyes europeas en materia de discriminación.

Los «*crash test dummies*» también protagonizan un anuncio publicitario realizado para la televisión. En él los muñecos sirven para que los telespectadores reflexionen sobre sus actitudes ante los demás y las implicaciones de la discriminación. En el anuncio, vemos a un joven elegantemente vestido y muy presentable que acude a una entrevista de trabajo. Cuando llega a la oficina de la entrevista se da cuenta de que todos los empleados son muñecos idénticos entre sí. Al entrar en la sala donde se va a realizar la entrevista le anuncian inmediatamente que no es apto para el trabajo porque tiene un aspecto diferente. Algunas cadenas de televisión de Italia, Grecia y Portugal así como Euronews han difundido el anuncio.

Eventos En el marco de la campaña, en 2003, se organizaron unos noventa eventos en toda la UE. En muchos de ellos, entre los que se encuentran el *Europride* y el carnaval de Notting Hill en el Reino Unido, el *Karneval der Kulturen* y el maratón de Berlín



en Alemania, la final de fútbol femenino gaélico en Irlanda, el festival *Identidad y diversidad* en Italia y el Día de la diversidad en Finlandia, colaboraron actores vestidos de «*crash test dummies*» para llamar la atención sobre la importancia de la diversidad.

Dirty Pretty Things («Negocios sucios»)

En 2003 los organizadores de la campaña aunaron fuerzas con los distribuidores de la película *Dirty Pretty Things* («*Negocios entrañables*») para hacer publicidad de la política contra la discriminación de la UE. La película retrata de forma gráfica las penalidades de un grupo de inmigrantes que vive en Londres y los problemas a los que tienen que hacer frente. Con motivo del estreno de la película en octubre del pasado año en Portugal, se organizó una reunión pública para debatir sobre los temas relacionados con la discriminación que plantea la película.

En Portugal, los folletos publicitarios de la película incluían detalles sobre la campaña «Por la diversidad. Contra la discriminación» y en los cines donde se proyectaba la película se montaron stands donde «*crash test dummies*» repartían información sobre la campaña.

Participar en un maratón es vivir la diversidad

Los maratones urbanos se han convertido en importantes eventos con una dimensión internacional que atraen a gente de todas las edades y clases sociales. Por ello constituyen una buena oportunidad para fomentar la diversidad de manera natural. La campaña regalaba a los atletas que participaban en carreras en toda Europa camisetas donde se podía leer «Carrera por la diversidad». Por ejemplo, de las aproximadamente 35 000 personas que participaron en el maratón de París, unos 400 llevaban camisetas con el lema «Carrera por la diversidad».



Maratones y otras carreras en las que participaron equipos de la «Carrera por la diversidad»:

4 de abril	Maratón de París
23 de mayo	Maratón Internacional de Praga
5 de junio	Maratón de Estocolmo
4 de julio	City Jogging de Luxemburgo
26 de septiembre	Great North Run de Newcastle
26 de septiembre	Maratón de Berlín
10 de octubre	Maratón de Bruselas

Si desea una camiseta gratis, puede solicitarla a:
www.stop-discrimination.info

Gira europea en camión 2004

A partir de verano del presente año, una campaña recorrerá el territorio de la UE en camión informando a los ciudadanos sobre las políticas contra la discriminación de la UE. Visitará diez países promocionando la campaña informativa y ofrecerá un marco



para la celebración de discusiones con paneles, seminarios y otros eventos. Dará a conocer en detalle los nuevos derechos y obligaciones recogidos en las directivas europeas sobre igualdad y hará las veces de plataforma para que los grupos de interés, organizaciones representativas y sindicatos, entre otros, puedan presentar las actividades que están realizando para luchar contra la discriminación.

Hasta la fecha, están previstas paradas en ciudades y pueblos de Dinamarca, Letonia, la República Checa, Eslovaquia, Hungría, Italia, Francia, el Reino Unido e Irlanda.

Para más información visite el sitio web:
<http://www.stop-discrimination.info>

Premio de periodismo 2004

En marzo de 2004 se creó un nuevo premio de periodismo. Este galardón supone un reconocimiento para los artículos publicados en 2004 que hayan contribuido a mejorar la comprensión de las ventajas de la diversidad.

Un jurado internacional compuesto por distinguidos profesionales de la comunicación y por expertos fallará los galardonados entre los mejores artículos nacionales de los veinticinco países de la UE.



Conferencia «Europe Together»

En el otoño de 2004 se celebrará en Riga (Letonia) una conferencia sobre buenas prácticas en el ámbito de las actividades de sensibilización de todos los países de la UE. Asistirán representantes de los veinticinco grupos de trabajo nacionales y miembros del grupo consultivo a nivel europeo responsable de las campañas. El objeto de la conferencia es compartir experiencias y sentar las bases, con nuevas ideas, para futuras actividades de sensibilización, lo cual es especialmente importante para los nuevos Estados miembros donde las campañas acaban de lanzarse. El ministro letón de Integración Social, Nils Muiznieks, inaugurará la conferencia.

ACTIVIDADES NACIONALES DE SENSIBILIZACIÓN

Además de la campaña informativa que se lanzará en todos los países de la UE, se han organizado en numerosos países otras actividades semejantes con el respaldo del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación. A continuación describimos cuatro de estas actividades:

Finlandia

STOP – Finlandia adelante sin discriminación

En Finlandia se vienen organizando campañas de sensibilización desde 2001 gracias a la colaboración de cuatro ministerios gubernamentales y con la participación de órganos de fomento de la igualdad y ONG. En la elaboración y puesta en marcha de todas las campañas se ha incluido a grupos vulnerables a la discriminación.

Actualmente están en curso dos campañas. La campaña *STOP III* cuenta con actividades de envergadura, como el primer Día Nacional de la Diversidad, que se celebró en diciembre de 2003 con varios actos, entre los que recordamos la importante conferencia en Helsinki, y otras actividades a largo plazo con miras a cambiar actitudes y comportamientos básicos. Entre ellas podemos citar la elaboración y prueba de módulos de formación para personal docente, cuerpo de la policía, sindicatos y empresarios o la organización de seminarios de formación para formadores o la base de datos de expertos en discriminación en el sitio web de la campaña.

La campaña *STOP Extra* tiene como objetivo abundar en la comprensión de las políticas contra la discriminación. La campaña se centra en el empleo, la educación y los medios de comunicación. En la primera mitad de 2004, la campaña incluía un programa de formación conjunto para los empleados de televisión y otros profesionales de la comunicación y la realización de seminarios en Internet sobre el racismo y la discriminación, para fiscales, policías y operadores de Internet, más concretamente. Entre otras iniciativas podemos mencionar los programas de formación para empresarios sobre las políticas de diversidad organizado conjuntamente con el Instituto de Gestión de Empresarios Finlandeses y la reunión internacional a la que asistieron organizadores de campañas de sensibilización nacionales de varios países.



Todas las campañas hacen hincapié en la importancia de la concepción de material de fácil lectura que pueda llegar al mayor número posible de personas. De ahí que se haya publicado en algunas lenguas minoritarias y en braille un folleto explicativo sobre los derechos y las obligaciones consagrados en las nuevas leyes finlandesas contra la discriminación.

Si desea más información, puede ponerse en contacto con Sinikka Keskinen (sinikka.keskinen@mol.fi).

Países bajos

¿Discriminación?

Llama inmediatamente

En los Países Bajos se lanzará una campaña publicitaria en junio para animar a los ciudadanos a denunciar casos de discriminación. A este efecto, se ha abierto una línea de teléfono gratuita y se ha creado un sitio web. Todas las agencias afectadas por el tema, incluidas las oficinas regionales contra la discriminación y la Comisión de Igualdad de Trato, están trabajando estrechamente para respaldar la campaña. De esta manera, tendrá más impacto y facilitará una eficaz tramitación de las denuncias. También significa que la información sobre ejemplos de discriminación se coordinará de forma centralizada.

Esta iniciativa no pretende únicamente que las víctimas de discriminación denuncien sus casos. Invita a todos los ciudadanos a notificar

casos de discriminación que hayan podido pre-
senciar.

En este sentido, el doble objetivo de estas
acciones es animar a los ciudadanos a denun-
ciar ejemplos de discriminación y tomar las
medidas adecuadas en estos casos.

A finales de 2004, cuando la nueva legislación
contra la discriminación en el empleo por
motivos de edad entre en vigor, se lanzará una
nueva campaña de información.

Si desea más información, puede ponerse en
contacto con Marjon Rensen
(mrensen@minszw.nl).

Italia

Cómo facilitar el acceso de los inmi- grantes a la financiación empresarial

Según un estudio reciente, se calcula que existen unas 125 000 empresas italianas cuyos gerentes proceden de países extracomunitarios. Aproximadamente un 25 % de dichas empresas pertenece a la industria de la artesanía. Según el estudio, muchos inmigrantes procedentes de países extracomunitarios tienen dificultades a la hora de obtener préstamos y créditos bancarios, tanto para crear una empresa como para mantenerla.

Para abordar este problema, se ha puesto en marcha un proyecto, financiado parcialmente por el programa de acción comunitario, y que cuenta, además, con la colaboración del Ministerio de Asuntos Sociales, la Banca Popolare Etica y la asociación de artesanos y pequeños (Confartigianato). Los participantes explicaron las razones que les llevaron a participar en el programa y qué esperan del mismo.

El objetivo es diseñar nuevos instrumentos financieros que faciliten el acceso a los créditos a personas procedentes de terceros países que desean crear una empresa, que tal vez puedan servir de modelo en otros países de la UE. La primera fase consiste en entrevistar a una muestra de hombres y mujeres de negocios afectados en varias ciudades italianas. El informe se elaborará sobre la base de la información recogida y, en el verano de 2004, se debatirá en una gran conferencia a la que asistirán representantes de asociaciones empresariales y ciudadanos de terceros

países gerentes de empresas en Italia y en otros países europeos. El informe de la conferencia se publicará y pondrá a la disposición de todos en los Estados miembros.

GIUSEPPE SILVERI,
MINISTERIO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Las actividades de la Banca Popolare Etica se inspiran en los principios de la finanza ética. De estos principios, consideramos que el más importante es el derecho de las personas a tener un acceso igualitario a los créditos. Por esta razón hemos decidido participar en el proyecto. Nuestro objetivo consistirá en identificar soluciones a los problemas que tienen ciudadanos de terceros países, a menudo víctimas de discriminación racial, para acceder a la financiación.

FABIO FAINA, BANCA POPOLARE ETICA



Como asociación de artesanos y pequeñas empresas que somos, Confartigianato también representa los intereses de personas procedentes de otros países que desean fundar una empresa. Confiamos en que el proyecto nos permita identificar nuevos instrumentos de créditos bancarios, fundamentales para comenzar y mantener cualquier negocio. Esto contribuiría a facilitar la integración de los inmigrantes en la vida social y económica. El proyecto también contribuirá a una mayor sensibilización sobre el creciente número de empresas gestionadas por ciudadanos de países terceros y las dificultades a las que tienen que hacer frente.

CLAUDIO CANETRI, CONFARTIGIANATO

Si desea más información, puede ponerse en contacto con Giuseppe Silveri
(gsilveri@welfare.gov.it).





Suecia

En contra la discriminación. Hacia una sociedad más abierta

La nueva ley contra la discriminación aprobada en Suecia en julio de 2003 amplía los poderes del Defensor del Pueblo contra la discriminación étnica (DO), del Defensor del Pueblo responsable de discapacitados (HO) y del Defensor del Pueblo contra la discriminación por motivos de orientación sexual (HomO) en materia de aplicación de los derechos de las personas que son de su competencia. Los tres han solicitado al Gobierno una mayor publicidad sobre las nuevas leyes y han lanzado una campaña con el lema *En contra de la discriminación. Hacia una sociedad más abierta*. El doble objetivo de la campaña es informar a los ciudadanos e instarles a presentar reclamaciones en caso de comportamientos discriminatorios.

Todos tenemos que trabajar duro para ser conscientes de nuestros propios prejuicios [...] y no juzgar a los demás por tener características de un grupo determinado. Si uno logra ver únicamente al individuo, podrá evitar la discriminación.

MARGARETA WADSTEIN,
DEFENSORA DEL PUEBLO RESPONSABLE DE DISCRIMINACIÓN ÉTNICA

Para la campaña se han preparado anuncios publicitarios, octavillas y un sitio web. También se ha constituido un equipo especial de abogados que tendrá como cometido efectuar visitas a grupos de interés, empresas y organizaciones varias para presentar la ley recién estrenada.

Asimismo, está prevista la realización de una encuesta, con el respaldo del programa de acción, para medir el impacto de las campañas informativas realizadas. Los grupos destinatarios son los sindicatos, organizaciones de empresarios, bancos, aseguradoras, restaurantes, empresas de catering y asociaciones con intereses en el sector de la vivienda.

El derecho a no recibir un tratamiento injusto por razones de orientación sexual [...] constituye un derecho humano fundamental y no una concesión que se pueda negociar.

HANS YTTTERBERG,

DEFENSOR DEL PUEBLO RESPONSABLE DE LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE ORIENTACIÓN SEXUAL

Si desea más información, puede ponerse en contacto con Louise Westerthal (louise.westerthal@do.se).



Actividades de sensibilización en otros países de la Unión Europea

Cabe mencionar otros ejemplos de acciones llevadas a cabo en

otros países de la UE que, en muchos casos, cuentan con el respaldo del programa de acción comunitario para la lucha contra la discriminación:

- Preparación de un módulo de educación y formación sobre la legislación contra la discriminación para jueces, fiscales y abogados en Austria.
- Organización de un concurso entre estudiantes de edades comprendidas entre 10 y 19 años sobre ideas creativas para luchar contra la discriminación en Austria.
- Concesión de un galardón a las empresas por aquellas buenas prácticas que hayan contribuido a garantizar un trato igualitario entre trabajadores en Bélgica.
- Difusión de un folleto sobre los derechos de los trabajadores con discapacidades y las obligaciones que tienen los empresarios de efectuar adaptaciones razonables para ellos en Bélgica.
- Aprobación de un plan de acción para fomentar la igualdad de trato y la diversidad y para luchar contra el racismo en Dinamarca.
- Difusión de un folleto titulado «¿Yo, racista?» en todos los centros de enseñanza portugueses.
- Patrocinio del periódico The Guardian de la conferencia «Igualdad en el trabajo» en el Reino Unido.
- Difusión por ACAS (el servicio de relaciones de empleo) de guías gratuitas, con situaciones y preguntas habituales, sobre la nueva legislación contra la discriminación por motivos de orientación sexual, religión o creencias. Difusión de un paquete informativo sobre las obligaciones que tienen los empresarios en virtud de la ley de discriminación por motivos de discapacidad (Reino Unido).

Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia

Durante estos últimos años, el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC), con sede en Viena, ha organizado una serie de actividades de sensibilización a fin de recordar los plazos estipulados para la aplicación de las directivas sobre igualdad y para solicitar la continuación de acciones destinadas a luchar contra el racismo. Entre ellas se encuentran:

- la celebración de mesas redondas nacionales en once Estados miembros;
- una mesa redonda y un taller organizados conjuntamente con la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (CERI) del Consejo de Europa;
- la creación del premio Jean Kahn, con la colaboración de la Fundación Evens, concedido a importantes contribuciones en la lucha contra el racismo.

El objetivo de las mesas redondas era impulsar la cooperación entre autoridades públicas y organizaciones representativas para posibilitar un intercambio de información y puntos de vista sobre las políticas y prácticas en todos los países de la UE.

Las mesas redondas y los talleres europeos han tratado temas muy diversos, como soluciones locales para luchar contra el racismo, cohesión de las comunidades en las zonas urbanas e implicaciones de la ampliación de la UE.

El premio Jean Kahn de 2003 fue concedido a una red de hinchas de fútbol creada para luchar contra el racismo en el fútbol llamada FARE (Football Against Racism in Europe).

Si desea obtener más información sobre las actividades del Observatorio, consulte su sitio web: <http://www.eumc.eu.int>

EL PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El programa de acción tiene tres objetivos principales:

- Mejorar la comprensión de la discriminación y de los comportamientos discriminatorios que implica mediante la realización de estudios de investigación.
- Desarrollar la capacidad para luchar contra la discriminación gracias al intercambio de información sobre las medidas aprobadas en los Estados miembros y la eficacia de las mismas.
- Concienciar al público sobre la importancia de luchar contra la discriminación y las medidas tomadas para proteger a los ciudadanos de tratos injustos.

Para lograr estos objetivos, el programa respalda una serie de actividades:

Análisis y evaluación

- Puesta en marcha de tres grupos de expertos independientes para supervisar la aplicación de las directivas sobre igualdad en todos los países de la UE con respecto a los distintos motivos de discriminación. Próximamente estos grupos serán reemplazados por una única red europea de expertos.
- Evaluación global del programa de acción, objetivos, métodos y actividades realizadas.

Todos los estudios están disponibles en:
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/prog/studies_en.htm

- Elaboración de estadísticas comparables sobre la naturaleza y el alcance de la discriminación en los países de la UE mediante:
 - la realización de una encuesta del Eurobarómetro en 2003 sobre la discriminación en el empleo, la educación, el acceso a los bienes y servicios y otros ámbitos;
 - la creación de un grupo de trabajo encargado de la recopilación de datos compuesto por investigadores, expertos de los ministerios nacionales y las oficinas nacionales de estadística y representantes de los grupos vulnerables a la discriminación, que hayan explorado formas de recabar datos sobre los ingresos y condiciones de vida de la primera y segunda generación de inmigrantes en Europa, por mencionar un ejemplo;
 - el tratamiento de los datos ya recogidos u otros datos nuevos de los Estados miembros para medir el impacto y el alcance de la discriminación.



Capacitación

- Apoyo al intercambio de información sobre buenas prácticas en la lucha contra la discriminación entre Estados miembros y a la realización de proyectos, realizados por diversas organizaciones de los Estados miembros, sobre intercambio de ideas y desarrollo de enfoques comunes.
- Apoyo a cuatro redes europeas que agrupan a varias ONG (la Red Europea contra el Racismo, el Foro Europeo de Discapacidad, la Asociación Internacional de Gays y Lesbianas, y la Plataforma Europea de Personas Mayores [AGE]) y a cinco organizaciones europeas más pequeñas (la Unión Europea de Ciegos, la Unión Europea de Sordos, Inclusión Europa, Autismo-Europa y Acción Europea de Personas con Discapacidades) que representan los intereses de los colectivos más expuestos a la discriminación.
- Organización de reuniones conjuntas entre estos grupos para intercambiar y obtener información, como el seminario de dos días de duración celebrado en septiembre de 2003.

Sensibilización

Además de las actividades mencionadas en esta parte del informe podemos citar:

- La organización, por parte de la Academy of European Law (ERA), de varios seminarios informativos destinados a jueces, abogados y otros profesionales del sector, relativos a las disposiciones de las directivas sobre igualdad y las nuevas leyes aprobadas en la UE para luchar contra la discriminación [Tréveris (Alemania), 2003 y 2004].
- Conferencias europeas sobre la no discriminación:
 - Bruselas (octubre de 2001),
 - Copenhague (noviembre de 2002),
 - Milán (julio de 2003),
 - Limerick (mayo de 2004),
 - La Haya (noviembre de 2004).
- Entrega de premios a los «100 mejores lugares de trabajo de la Unión Europea» celebrada en Bruselas en marzo de 2003.
- Conferencia sobre diálogo civil y políticas sociales en la Unión Europea ampliada celebrada en Budapest en junio de 2003.

Actividades de la Confederación Europea de Sindicatos

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) acaba de terminar un proyecto bianual financiado por la UE sobre la discriminación racial y religiosa en el lugar de trabajo, para el que se han estudiado las acciones sindicales realizadas en este ámbito en toda la UE. El estudio destaca ejemplos de acciones, incluyendo los convenios colectivos, destinadas a acabar con el racismo en el empleo y a contribuir a la integración de los inmigrantes y las minorías étnicas. El informe da a conocer la existencia de lagunas y resalta la necesidad urgente de desplegar más esfuerzos para abordar el problema de manera más sistemática.

Tras la realización del estudio, la CES aprobó en octubre de 2003 un plan de acción para prestar más atención a esta problemática y recalcar la necesidad de acciones a nivel europeo y nacional. Se han organizado varios seminarios nacionales para promover el plan de acción en los que los participantes podrán dialogar sobre programas específicos y mejorar su conocimiento sobre las directivas de igualdad y las obligaciones jurídicas que éstas imponen a los Gobiernos nacionales. Además, los seminarios servirán para subrayar la falta de avances en algunos países en lo relativo a la aplicación de las directivas y para desarrollar estrategias de presión a fin de que los Gobiernos aceleren dicha aplicación.



Las ventajas de la diversidad

En un informe publicado por la Comisión Europea se subrayan los beneficios que pueden resultar de la aplicación de políticas de fomento de la diversidad en el lugar de trabajo. El informe, titulado «Los costes y beneficios de la diversidad», muestra cómo las políticas activas de fomento de la diversidad no solo permiten a la gente tomar conciencia de su potencial, sino que además pueden ser fuente de verdaderos beneficios para las empresas.

El informe se basa en una encuesta realizada en 200 empresas (pequeñas, medianas y grandes empresas; empresas del sector público y empresas del sector privado) ilustrada con casos concretos y entrevistas. Muestra cómo las empresas que hacen gala de una actitud positiva ante la diversidad pueden aprovechar mejor las potencialidades de sus empleados, abrir nuevos mercados, reducir costes y aumentar su rentabilidad. Además, una mano de obra diversa puede contribuir a mejorar la imagen de la empresa.

Más de un tercio de las empresas entrevistadas afirmaron que, después de abordar el tema de la diversidad, habían notado una mejora de la reputación de la empresa. Bastantes más de la mitad de las empresas manifestaron que, de esta manera, habían podido atraer y retener a personas muy dotadas, mejorar la motivación y eficacia del personal, innovar más y mejorar la satisfacción del cliente.

PRINCIPALES VENTAJAS OBSERVADAS EN EMPRESAS CON POLÍTICAS ACTIVAS DE FOMENTO DE LA DIVERSIDAD



Fuente: CSES (Encuesta de empresas).

No obstante, el informe subraya que solo unas cuantas empresas «pioneras» reconocen las repercusiones positivas de la diversidad en la rentabilidad de la empresa. Por último, el informe señala que la tendencia es a la alta en los casos de empresas que aplican políticas de fomento de la diversidad.

El informe identifica dos obstáculos principales que dificultan la adopción de políticas de fomento de la diversidad por parte de las empresas. El primero es la dificultad que supone para las empresas cambiar la cultura empresarial o las actitudes de su plantilla y el segundo se refiere a la falta de sensibilización sobre la definición de las buenas prácticas en relación con la diversidad. En este sentido, si bien los programas públicos pueden contribuir a concienciar sobre las buenas prácticas, el cambio de cultura empresarial depende, en gran medida, de las empresas.

Comisión Europea

Igualdad y no discriminación – Informe anual 2004

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
2004 — 36 pp. — 21 x 29,7 cm.
ISBN 92-894-7650-8

Venta • Salg • Verkauf • Pvlèseiw • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lanroy
Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lanroy@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de-lanroy.be>

La librairie européenne/ De Europese Boekhandel

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/ Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg
40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ELLADA/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: <http://www.hellasnet.gr>

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
Tel. (34) 913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
Fax (34) 913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hanna@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tel. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NETERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@lp.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoc@incm.pt
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

Akateeminen Kirjakauppa/ Akademiska Bokhandeln

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./tfn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjev@pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network
Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BALGARIJA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and
Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt. 12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com>

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@bbb1.stk.stuba.sk
URL: <http://www.stk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bitencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca
Renouf Publishing Co. Ltd
5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBf (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

The European Union Chamber of

Commerce in Korea
5th Fl. The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: euock@euock.org
URL: <http://www.euock.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebic@slinet.lk

TAIWAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Tel. (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free tele-
phone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
Tel. (55-21) 262 47 76
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

ANDERE LÄNDER OTHER COUNTRIES AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro
Ihrer Wahl/Please contact the sales
office of your choice/Veuillez vous
adresser au bureau de vente de votre
choix

Office for Official Publications of the European

Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int
2/2002

Por la diversidad



Contra la discriminación

Puede obtener información adicional sobre "Derechos fundamentales y lucha contra la discriminación" en la siguiente dirección:

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

O consultar nuestro sitio Internet:

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

www.stop-discrimination.info