



Poner en práctica la igualdad de trato

Programa de acción comunitario
de lucha contra la discriminación



Comisión Europea

Poner en práctica la igualdad de trato

Programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación

Comisión Europea

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

Texto finalizado en marzo de 2006

«Poner en práctica la igualdad de trato: programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación» se publica bajo los auspicios del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación 2001-2006. El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o posición de la Comisión Europea.

Si desea recibir el boletín informativo electrónico «ESmail» de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, envíe un correo electrónico solicitándolo a la dirección empl-esmail@ec.europa.eu. El boletín informativo se publica periódicamente en alemán, francés e inglés.

Para más información sobre el programa de acción y la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, visite el sitio web siguiente:

www.ec.europa.eu/antidiscrimination



© Portada: fotografías 1,2: Carl Cordonnier, Dailylife

Fotografías

© Página 10: Photodisc

© Página 22: MTV

© Página 24: Academia de Derecho Europeo

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

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

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

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

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

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

ISBN 92-79-01649-0

© Comunidades Europeas, 2006

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO



PRÓLOGO

Un programa de premios para periodistas, seminarios de formación sobre el derecho a la igualdad de trato para jueces de tribunales superiores, un concurso MTV de fotografía para jóvenes, estudios sobre los gitanos, la discriminación por motivos de edad y la recogida de datos, apoyo financiero a las ONG que se dedican a la lucha contra la discriminación y que agrupan a organizaciones de todos los Estados miembros, etc., etc. Todas éstas son sólo algunas de las múltiples iniciativas financiadas a través del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación durante los últimos cinco años.

En 2000, el Consejo de Ministros y el Parlamento Europeo adoptaron este programa de 100 millones de euros con el fin de apoyar la aplicación de una legislación de gran alcance relativa a la lucha contra la discriminación aprobada ese mismo año. Se trata de normas que declaran ilegal la discriminación contra las personas por motivos de orientación sexual, edad, origen racial o étnico, discapacidad, religión o convicciones. De manera general, han participado en el proyecto treinta y un países europeos.

La aplicación práctica de esa legislación ha resultado ser un proceso largo, y en muchos Estados miembros todavía queda mucho por hacer antes de que esas normas puedan ser aplicadas íntegra y correctamente. Los objetivos de este programa han sido de sensibilización con respecto a la nueva legislación, apoyar a las organizaciones que luchan contra la discriminación y realizar estudios para mejorar nuestro conocimiento de la compleja naturaleza de la discriminación.

El programa de acción trata en último término de dos factores fundamentales: personas e ideas, así como la interrelación de ambas. Personas, por ejemplo, que trabajan luchando contra la discriminación, personas en sindicatos y empresas, y además, naturalmente, personas víctimas de la discriminación. Y también ideas; ideas que pueden ayudarnos a comprender las causas, las formas y el alcance de la discriminación, ideas que nos ayudan a brindar apoyo a las personas que sufren discriminación y que nos permiten elaborar políticas mejores.

Las actividades realizadas en el marco del programa llegarán a su término durante los años 2006 y 2007. Sin embargo, ¡todavía falta mucho para que terminen definitivamente! En 2007, se pondrán en marcha dos iniciativas de gran relevancia. La primera es el lanzamiento del nuevo programa de financiación que durará hasta el año 2013. El nuevo programa de acción, denominado PROGRESS, se encargará de financiar actividades no sólo relacionadas con la lucha contra la discriminación, sino también con la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la inclusión social, las condiciones laborales y el empleo.

En segundo lugar, 2007 va a ser el «Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos», iniciativa que pretende apoyarse en el resultado de los trabajos del programa actual para hacer que las cuestiones relacionadas con la igualdad de trato constituyan el centro de la atención pública y política en toda Europa. Así, el Año va a convertirse en el punto de referencia que marque el paso al siguiente programa contra la discriminación.

Confiamos en que esta publicación ayude a conocer mejor algunas de las personas e ideas que han participado en el establecimiento de este programa de acción comunitario. Así, podrá ponerse en contacto con las organizaciones participantes para conocer mejor sus actividades o incluso inspirarse en nuestro trabajo para emprender actividades similares en su propio Estado miembro.

Vladimír Špidla

Comisario responsable de Empleo,
Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

ÍNDICE

PARTE 1 – HACER FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.	
¿POR QUÉ UN PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO?	5
PARTE 2 – ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	7
Introducción	7
Asesoramiento experto sobre la legislación contra la discriminación	8
Datos para promover la igualdad de trato	10
Estudios específicos sobre cuestiones clave	12
PARTE 3 – DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	13
Introducción	13
Representación de las minorías en los cuerpos policiales: intercambio de información y de buenas prácticas	14
Cursos para responsables de formación en los países bálticos: transmisión de conocimientos en materia de legislación contra la discriminación	16
Relaciones entre organismos nacionales de promoción de la igualdad de trato	18
Fortalecimiento de las redes de ONG	20
PARTE 4 – SENSIBILIZACIÓN RESPECTO A LOS DERECHOS	21
Introducción	21
Difusión generalizada de la información sobre la igualdad de derechos	22
Hacer valer los derechos a través de los profesionales jurídicos	23
Diversidad en el trabajo (el proyecto MIA)	25
PARTE 5 – PERSPECTIVA A LARGO PLAZO: LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN TRAS 2006	26



PARTE 1 – HACER FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.

¿POR QUÉ UN PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO?

En el año 1999, la Comunidad Europea recibió de los Estados miembros el mandato de combatir la discriminación en Europa por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. La legislación aprobada a raíz de ese mandato (las dos Directivas fundamentales sobre igualdad racial y sobre igualdad en materia de empleo y de ocupación del año 2000) ha proporcionado a los ciudadanos de la Unión Europea un grado uniforme de protección contra la discriminación. Ambas forman conjuntamente una de las legislaciones más completas y de mayor alcance de todo el mundo en materia de lucha contra la discriminación.

Aun cuando la lucha contra la discriminación en la sociedad es de vital importancia, no conseguirá ganarse únicamente con la legislación. Las experiencias ya vividas (especialmente en el ámbito de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, que la UE se ha preocupado de defender desde sus orígenes) ponen de manifiesto que la legislación debe contar con el apoyo de acciones concretas. La lucha contra la discriminación en la práctica exige la aplicación de medidas de diverso tipo, que deben apoyarse y reforzarse entre sí.

HACER VALER LOS DERECHOS

En el año 2000, la UE creó un programa de financiación con objeto de ayudar a hacer valer los derechos legales sobre igualdad de trato, así como a garantizar que las políticas antidiscriminatorias se hicieran realidad. El programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación pretende precisamente alcanzar dichos objetivos. Su período de vigencia abarca de 2001 a 2006 y la gestión está a cargo de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, con el apoyo de un Comité externo del programa formado por representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la Unión.

El programa financia actividades para combatir la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, o cualquier combinación de estas causas. Asimismo, estas actuaciones deben contribuir al logro de uno o varios de los tres objetivos fundamentales siguientes:

- Mejorar el conocimiento de las cuestiones relacionadas con la discriminación mediante el análisis y la evaluación.
- Desarrollar capacidades para luchar contra la discriminación e evitarla mediante el establecimiento y el fortalecimiento del diálogo entre organizaciones y el trabajo en red.
- Promover los valores que sustentan la lucha contra la discriminación mediante actividades de sensibilización.

TRES TIPOS DE ACCIONES

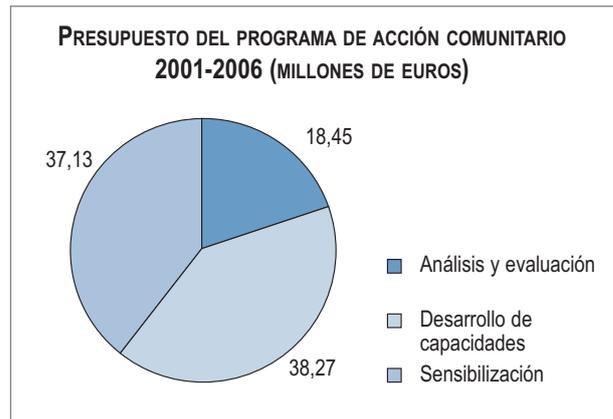
El programa apoya varios tipos de actividades, organizados en tres líneas de acción diferentes asociadas a los tres objetivos mencionados. En esta publicación se examinan cada una de esas líneas de acción, destacando las buenas prácticas y los resultados efectivos derivados de los diversos proyectos e iniciativas financiados.

Dentro de esos proyectos e iniciativas merecen la pena destacar las actividades emprendidas en el contexto transnacional (por ejemplo, asociaciones transfronterizas o intercambios en el ámbito europeo). Al mismo tiempo, el programa pretende financiar (y complementar) aquellas actividades emprendidas por los diferentes Estados miembros con el fin de hacer frente a la discriminación en sus países respectivos.

HACER PARTICIPAR A LOS INTERESADOS

El programa también hace especial hincapié en hacer participar en su trabajo a las personas que padecen la discriminación, así como a las organizaciones que las representan. Esta concepción responde al deseo de alentar a todas las personas que luchan contra la discriminación a participar activamente en su trabajo y fomentar asociaciones y un diálogo efectivos entre ellas. Ésta es la única manera de asegurar una acción coordinada e integrada, además de intensificar las actuaciones contra la discriminación en Europa.

Por este motivo, la Comisión organiza intercambios periódicos de puntos de vista con ONG y los interlocutores sociales europeos acerca de las actividades del programa y de asuntos políticos de mayor alcance relacionados con la lucha contra la discriminación. Algunas de sus acciones están específicamente ideadas para crear las capacidades que requieren estos grupos con objeto de promover así la igualdad de trato y hacer frente a la discriminación.



Todos los años, la Comisión Europea y los Estados miembros acuerdan un plan de trabajo y un presupuesto anual para el programa de acción. El presupuesto para el período 2001-2006 ascendía a 94 millones de euros. Alrededor del 20 por ciento de la financiación disponible se dedicó a análisis y evaluación, mientras que las actividades destinadas al desarrollo de capacidades de las organizaciones y a sensibilizar recibieron alrededor del 40 por ciento cada una.

DATOS MÁS RELEVANTES SOBRE EL PROGRAMA DE ACCIÓN COMUNITARIO 2001-2006:

- Cincuenta y dos proyectos transnacionales en los que participaron 350 organizaciones asociadas.
- Seminarios de formación jurídica para 258 jueces y fiscales y 198 abogados.
- Apoyo financiero para 4 redes marco que representan a más de 1.000 ONG de toda Europa.
- Noventa y dos informes realizados por expertos jurídicos y 10 estudios exhaustivos sobre cuestiones específicas de lucha contra la discriminación.
- Cursos destinados a 96 responsables de formación en materia de lucha contra la discriminación y a 519 representantes de ONG de los diez nuevos Estados miembros, así como de Bulgaria, Rumanía y Turquía.
- Veintitrés conferencias de la Presidencia de la UE y en el ámbito europeo.
- Treinta y dos folletos informativos, distribuidos en los 25 Estados miembros de la UE.
- Concursos fotográficos y de carteles, así como premios a la lucha contra la discriminación y a favor de la diversidad concedidos a periodistas y empresas.



PARTE 2 – ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

INTRODUCCIÓN

Para poder tomar medidas eficaces destinadas a prevenir y luchar contra la discriminación, es fundamental que los responsables del diseño de las políticas (y todos los demás) posean un buen conocimiento de la realidad de la discriminación en Europa, lo cual exige comprender el fenómeno, sus causas y su alcance, así como el efecto de las normas y prácticas creadas para resolver ese problema.

El primer grupo de actividades del programa de acción comunitario tiene por objeto paliar esa laguna de conocimientos mediante el control, el análisis y la evaluación (además de la difusión efectiva de los resultados), en especial entre las personas que pueden influir en la normativa y en las prácticas.

CONOCIMIENTOS JURÍDICOS EXPERTOS

Habida cuenta la novedad de la legislación de la UE contra la discriminación y varios de sus principios fundamentales en numerosos Estados miembros, no resulta sorprendente que hayan surgido problemas en algunos países a la hora de transponer las Directivas a la normativa nacional. Con el fin de ayudar a que los derechos y las obligaciones incluidos en las Directivas sean efectivos en la práctica, la Comisión Europea necesita información independiente sobre la manera en que entran en vigor y se aplican en toda la UE. La Red de Expertos Jurídicos Independientes en antidiscriminación estudia y analiza ese proceso, comunicando sus conclusiones a través de diversas publicaciones y asesorando en casos específicos a la Comisión Europea. Colm O'Conneide, uno de los expertos jurídicos, explica su cometido y el de la red en una entrevista recogida en la página 8.

Los datos e indicadores estadísticos son una base fundamental para la aplicación eficaz de políticas antidiscriminatorias, ya sean medidas de carácter legal o de otro tipo y tanto en los ámbitos regional y nacional como europeo. Sin embargo, nuestro conocimiento en este terreno sigue dependiendo de la calidad y la cantidad de datos pertinentes disponibles. El programa de acción comunitario trabaja para mejorar la recogida de datos con objeto de evaluar el alcance y los efectos de la discriminación. Meri-Sisko Eskola, antigua presidenta del grupo de trabajo sobre Recogida de Datos, brinda una perspectiva general de esas actividades en la página 10.

ESTUDIOS ESPECIALIZADOS

Además de todas estas actividades en marcha, el programa ha financiado diversos estudios ocasionales y exhaustivos sobre cuestiones específicas de interés. En algunos casos, han contado con el apoyo de conferencias especializadas con el fin de presentar aportaciones y ayudar a difundir los resultados. En la página 12 se ofrecen dos ejemplos de tales estudios.

Por último, se ha hecho una evaluación externa y continua del propio programa de acción con el propósito de valorar la eficacia de sus actividades. En su evaluación final, Ernst & Young afirmaba que el programa ha desempeñado «un papel fundamental en el apoyo a las Directivas europeas y su aplicación en los Estados miembros, igualando el grado de protección a las víctimas de discriminación en todos los Estados miembros. Dicho papel se ha ido reforzando progresivamente a medida que el programa se desarrollaba».¹

¹ «Evaluación de 2005 relativa al programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación. Informe final», Ernst & Young, 2005.

ASESORAMIENTO EXPERTO SOBRE LA LEGISLACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Colm O’Cinneide es profesor de Derecho de la Universidad de Londres. Es el representante del Reino Unido en la Red Europea de Expertos Jurídicos en antidiscriminación, que ofrece información y análisis independientes sobre los avances en la legislación contra la discriminación de los Estados miembros de la Unión Europea.

¿Cuál es su cometido como experto jurídico nacional? ¿Cómo se integra esa función en el trabajo general de la Red?

Mi cometido como experto nacional es ofrecer a la Red actualizaciones periódicas de las novedades que se producen en el Reino Unido en materias relacionadas con la igualdad de trato, la no discriminación, las políticas de integración y otros asuntos similares. De manera regular, elaboro «informes breves» para la Red, que son resúmenes sucintos sobre la nueva legislación, resoluciones judiciales o políticas aplicadas. Asimismo, actualizo todos los años un informe general sobre el modo en que el Reino Unido observa las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato y, siempre que es necesario, proporciono información sobre mi país a mis compañeros.

¿En qué medida su cometido se complementa con sus demás ocupaciones, por ejemplo, las clases de derecho que imparte?

El trabajo que hago para la Red Europea complementa en gran medida mi labor de docencia e investigación en Derecho. Me ayuda a estar al día en los nuevos avances y utilizo la información que me proporcionan otros expertos nacionales para exponer en mis clases el modo en que otros países europeos solucionan las cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y la no discriminación.

En la Red participan expertos nacionales de todos los Estados miembros, además de los coordinadores de cada uno de los cinco motivos de discriminación. ¿Cuáles son las aportaciones que este tipo de colaboración le ha proporcionado?

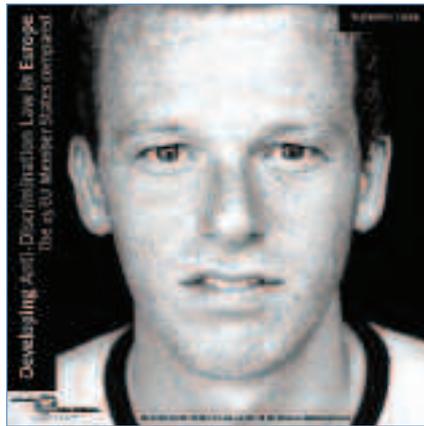
Es fascinante observar cómo se repiten problemas similares en otros países europeos, así como conocer las distintas soluciones que adoptan. Esta perspectiva hace que uno reflexione sobre sus propias hipótesis acerca de cuál es la «mejor» manera de tratar algunas de estas difíciles cuestiones, y también hace darse cuenta de que por lo general no existe una solución única y fácil.

¿Cuál es la situación actual en el Reino Unido? ¿Podría decirnos en breves palabras cuál ha sido el efecto de las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato en su país?

El Reino Unido ya contaba con una amplia legislación en materia de lucha contra la discriminación por motivos de origen racial y discapacidad antes de que



Colm O’Cinneide: «Es fascinante observar cómo se repiten problemas similares en otros países europeos».



Algunas de las publicaciones de la Red Europea de Expertos Jurídicos Independientes en el campo de la lucha contra la discriminación.

entraran en vigor las Directivas, por lo que su efecto en esos ámbitos ha sido quizás menor que en otros Estados miembros de la Unión. No obstante, el Reino Unido ha tenido que adaptar su legislación actual a las disposiciones contenidas en ambas Directivas. Además, se ha aprobado una nueva legislación para prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual y religión, que irá incluso más lejos del ámbito de la Directiva marco sobre igualdad de trato. Este importante avance es fundamentalmente el resultado de las obligaciones impuestas por la Directiva. Por otro lado, este año se aprobará una nueva legislación contra la discriminación por razones de edad con el fin de asegurar la observancia de las disposiciones de la Directiva. El efecto general de las Directivas es que han promovido la ampliación y

modernización de la legislación británica contra la discriminación, lo cual es un avance muy importante.

Por último, ¿cuál cree usted que ha sido el efecto de los trabajos realizados por la Red hasta ahora?

Creo que la Red ha publicado algunos informes muy influyentes y de gran calidad sobre varios de los aspectos clave de la legislación en materia antidiscriminatoria y, además, ha proporcionado información muy útil en su publicación anual, en la que se comparan y contrastan los avances en la aplicación de las Directivas en cada uno de los Estados miembros. Asimismo, al fomentar el intercambio de información entre los miembros, ha hecho que mi trabajo sea mucho más interesante.



PARA MÁS INFORMACIÓN:
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm

DATOS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE TRATO

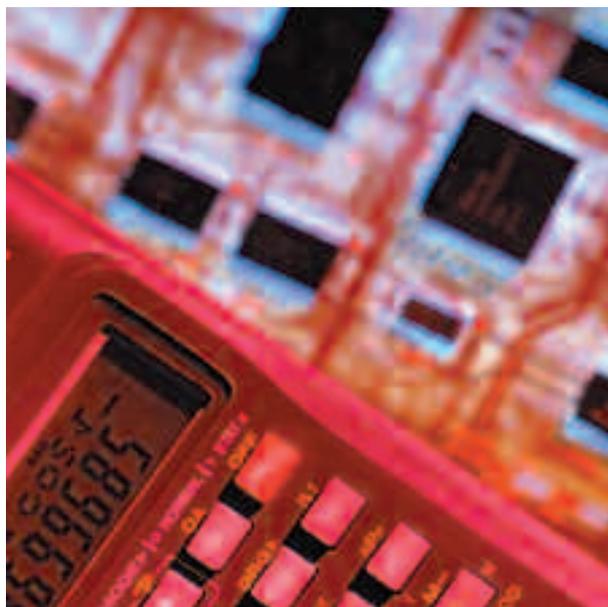
por Mery-Sisko Eskola

Meri-Sisko Eskola es consejera ministerial del Ministerio de Trabajo finlandés y ha sido presidenta del grupo de trabajo europeo sobre Recogida de Datos. Timo Makkonen es coordinador del proyecto denominado «Convertir la igualdad de trato en realidad gracias a unos datos adecuados» (MERA, según sus siglas en inglés).

Las dos Directivas comunitarias contra la discriminación, aprobadas en el año 2000, constituyeron un avance real muy importante en el trabajo contra la discriminación en Europa, ya que promovieron en gran medida la aplicación de políticas destinadas a crear sociedades más igualitarias para todos los ciudadanos. Sin embargo, todas las decisiones políticas deben basarse en una información adecuada y fiable sobre los fenómenos sociales correspondientes y sobre las repercusiones de las decisiones políticas. Tras la adopción de ambas Directivas, muy pronto se puso de manifiesto que, ni en el ámbito comunitario ni en los Estados miembros, la información recogida era lo suficientemente completa como para ofrecer un panorama real sobre el alcance, la naturaleza y los efectos de la discriminación, o sobre el impacto de las políticas y la legislación nuevas.

COLABORACIÓN ENTRE EXPERTOS

En este contexto, las autoridades finlandesas pusieron en marcha una iniciativa concebida para agrupar



a expertos representantes de la Comisión Europea, del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, de las autoridades nacionales, estadísticos, otros investigadores y ONG, con el fin de analizar la necesidad de mejorar la recogida de datos sobre discriminación. La Comisión Europea decidió dar apoyo a la iniciativa creando en 2003 un grupo de trabajo europeo sobre datos relativos a la discriminación, en el que participaban todos los colectivos citados. Su propósito era mejorar la calidad y el alcance de la recogida de datos en Europa y en los Estados miembros. Al principio, el grupo supervisó dos estudios en los que se describía la evaluación de la discriminación y de las prácticas antidiscriminatorias dentro y fuera de la UE, que se presentaron en la Conferencia Europea sobre Datos para Promover la Igualdad de Trato celebrada en diciembre de 2004 en Helsinki. Por otro lado, el grupo ha analizado exhaustivamente las cuestiones relacionadas con los datos sobre discriminación, labor que proseguirá en el futuro.

Durante el trabajo, pronto se hizo evidente que el mandato encomendado al grupo era más complejo de lo que quizás se pensó en un principio. Los Estados miembros eran muy diferentes a efectos de diversidad, planteamientos políticos, sistemas de control y decisiones políticas. Los motivos de discriminación contemplados en las Directivas son muchos, y los grupos afectados por la discriminación son muy distintos entre sí. No obstante, el grupo llegó a la conclusión (en gran parte, gracias a los resultados de la Conferencia) de que es importante seguir trabajando, ya que la ausencia de un sistema adecuado de control puede dar lugar a decisiones equivocadas

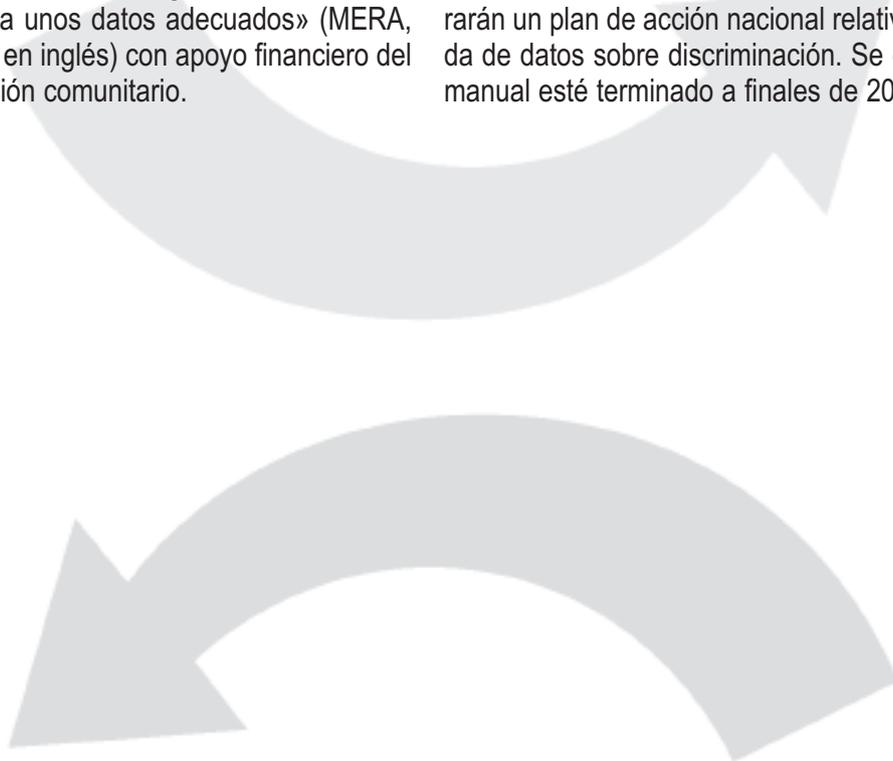
El grupo supervisó un estudio comparativo sobre recogida de datos dentro y fuera de la UE.

a la hora de diseñar las políticas, tanto en el ámbito europeo como nacional. Para ello, es necesario contar con el compromiso de todas las partes interesadas y emplear múltiples métodos e indicadores.

HACIA UN MANUAL EUROPEO

La Conferencia de Helsinki y el grupo de trabajo llegaron a la conclusión de que todos los protagonistas precisarían de herramientas útiles para desarrollar sus prácticas de recogida de datos y lograr la cooperación entre las partes. Una de esas herramientas podría ser un Manual Europeo sobre Recogida de Datos, en el que se promueva la recogida de información sobre esta cuestión y se describan las diversas formas de recoger datos. Las autoridades finlandesas aceptaron la idea de elaborar un manual y, en noviembre de 2005, pusieron en marcha un proyecto denominado «Convertir la igualdad de trato en realidad gracias a unos datos adecuados» (MERA, según sus siglas en inglés) con apoyo financiero del programa de acción comunitario.

El proyecto se ha puesto en marcha determinando las buenas prácticas en este campo. A través de ese trabajo de localización, será posible formular recomendaciones acerca de la manera en que los Estados miembros pueden mejorar y aprovechar al máximo sus mecanismos actuales de recogida de datos, así como las nuevas medidas que han de tomarse. El manual tratará de la manera en que las legislaciones internacionales, europeas y nacionales relativas al derecho a la privacidad y la protección de datos pueden afectar a las actividades de recogida de datos. Se ocupará también de todos los motivos de discriminación que se citan en las Directivas con relación al artículo 13 del Tratado. Un grupo europeo de referencia formado por altos expertos en esta disciplina se encarga de supervisar los trabajos sobre el manual. Dentro de los límites del proyecto MERA, y en virtud de las recomendaciones formuladas en el manual, las autoridades finlandesas también elaborarán un plan de acción nacional relativo a la recogida de datos sobre discriminación. Se espera que el manual esté terminado a finales de 2006.



PARA MÁS INFORMACIÓN:
Evaluación del alcance y de los efectos de la discriminación en Europa
www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/data_en.htm
Ministerio de Trabajo finlandés www.mol.fi



ESTUDIOS ESPECÍFICOS DE CUESTIONES CLAVE

LOS GITANOS EN LA UNIÓN EUROPEA AMPLIADA

Con la incorporación de diez nuevos Estados miembros a la UE en 2004, los gitanos o romaníes se convirtieron en la mayor minoría étnica de la Unión. Poco después, la Comisión Europea publicó un importante estudio sobre la situación de las comunidades gitanas en la UE ampliada, en el que se incluían recomendaciones de políticas y acciones a las instituciones europeas, los gobiernos nacionales y las organizaciones de la sociedad civil.

El estudio, financiado conjuntamente por el programa de acción contra la discriminación y el programa de acción a favor de la inclusión social, fue el primero en examinar la situación de los gitanos con este alcance, ya que incluía, entre otros temas, la educación, el empleo, la vivienda y la atención sanitaria.

Su conclusión principal fue que los gitanos, tanto en los antiguos como en los nuevos Estados miembros, siguen padeciendo una gran discriminación y exclusión social, a pesar de que se citan diversos ejemplos de buenas prácticas con el fin de destacar ciertos avances en algunos campos.

El estudio recomendaba a la UE encabezar la iniciativa de hacer de los gitanos uno de los objetivos de sus políticas, tales como las relativas contra la discriminación y la exclusión social. En concreto, proponía el establecimiento de una nueva organización para mejorar la coordinación de las distintas actividades de la UE relacionadas con la comunidad gitana, recomendación que la Comisión Europea llevó a la práctica mediante su nuevo grupo intraservicios sobre cuestiones relacionadas con los gitanos, en el que participan los departamentos que tratan de asuntos relativos a esta etnia.

PARA MÁS INFORMACIÓN: www.ec.europa.eu/roma

LA DIVERSIDAD EN EL MUNDO DE LA EMPRESA

Otro estudio importante financiado por el programa de acción abordó las cuestiones de diversidad y no discriminación en el trabajo, así como las ventajas de estas políticas para las empresas.

En el informe, difundido durante una conferencia especializada celebrada en noviembre de 2005, se presentaban los resultados de un estudio sobre empresas europeas y sus políticas de diversidad, realizado por la Comisión a principios de ese mismo año. En el estudio participaron cerca de ochocientas sociedades, de las cuales en torno a los dos tercios eran pequeñas y medianas empresas. Cerca de la mitad de las empresas (42 por ciento) ya habían llevado a la práctica políticas de diversidad.

En el 85 por ciento de los casos, se habían producido ventajas comerciales específicas como, por ejemplo, poder seleccionar personal entre un mayor número de candidatos, poder retener a los mejores trabajadores, estrechar las relaciones con la sociedad y mejorar la imagen de la empresa.

En el informe también se incluían diversos estudios de casos de buenas prácticas en varias de las empresas analizadas. Entre los ejemplos destacan los siguientes: cursos de formación contra la discriminación para directivos y empleados, creación de redes de representantes de empleados con discapacidades, homosexuales, lesbianas o de minorías étnicas, campañas generalizadas en la empresa sobre el valor de los empleados de más edad y, por último, fijar objetivos de diversidad a los directivos como parte del sistema de evaluación de resultados.

PARA MÁS INFORMACIÓN:

www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf



PARTE 3 – DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

INTRODUCCIÓN

Hacer frente a la discriminación en la vida cotidiana exige contar con el apoyo de las organizaciones que representan y defienden a las personas objeto de discriminación. Los derechos legales a la igualdad de trato tienen muy poco valor si no se aplican en la práctica. Sin embargo, esas organizaciones (ya sean interlocutores sociales, organismos de promoción de la igualdad de trato u ONG) precisan contar con los medios y los conocimientos necesarios para desempeñar bien sus cometidos y ayudar a hacer realidad la legislación contra la discriminación.

EL PAPEL PRIMORDIAL DE LAS ORGANIZACIONES

El objetivo del segundo grupo de actividades financiadas por el programa de acción comunitario es ayudar a proporcionar los medios necesarios a las organizaciones que luchan contra la discriminación. El objetivo de este apoyo es doble: en primer lugar, se dirige a la formación, la creación de redes y el intercambio de conocimientos entre las organizaciones y, en segundo, se dirige a las redes europeas de ONG. Entre los años 2001 y 2006, representaron la mayor parte de las actividades del programa, representando aproximadamente el 41 por ciento del presupuesto.

La mitad de este importe se destinó a la financiación de proyectos conjuntos entre los socios de distintos países europeos. Así, se financiaron 52 proyectos denominados «transnacionales», en los que participaron unas 350 organizaciones asociadas. Entre sus diversos propósitos cabe señalar la formación de abogados y ONG y el intercambio de buenas prácticas entre organismos de promoción de la igualdad de trato y centros de investigación. Asimismo, se constituyeron asociaciones con el fin de estudiar el control de la discriminación y la recogida de datos, de hacer participar a las autoridades públicas

en la lucha contra la discriminación y promover la integración de la comunidad gitana.

SOCIOS EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El campo de actividades de las organizaciones participantes fue también muy amplio, ya que las asociaciones estaban constituidas por centros de investigación, colegios de abogados, interlocutores sociales, organismos de promoción de la igualdad de trato, gobiernos nacionales, regionales y locales y ONG. En las páginas 14 (cursos de formación contra la discriminación para la policía), 16 (cursos de formación a abogados de colegios profesionales) y 18 (trabajo en red e intercambio de información entre organismos de promoción de la igualdad de trato) se ofrecen algunos ejemplos de los resultados y efectos concretos de los proyectos. En muchos otros proyectos se han presentado múltiples resultados prácticos como, por ejemplo, estrategias de juicios cuyos fallos sirven de fundamento para la presentación de demandas similares, programas de formación, instrumentos de supervisión y materiales de información.

La financiación directa de redes europeas de ONG constituye la otra parte fundamental de esta línea del programa de acción, que supone la mitad de la financiación de este capítulo. Se han seleccionado cuatro redes europeas y cinco organizaciones europeas de personas discapacitadas para recibir los fondos procedentes del programa. Asimismo, se ha previsto que se beneficie de estos fondos una red representante de los intereses de los gitanos o romaníes. En conjunto, las cuatro redes marco existentes representan a cerca de mil miembros y organizaciones asociadas de toda Europa. Sus cometidos se analizan con más detalle en la página 20.

PARA MÁS INFORMACIÓN sobre cada uno de los proyectos transnacionales financiados por el programa, visite la dirección siguiente: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/policy/capac/capac_en.htm

REPRESENTACIÓN DE LAS MINORÍAS EN LOS CUERPOS POLICIALES: INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN Y DE BUENAS PRÁCTICAS

por Dafni Mavrommati

Dafni Mavrommati ha sido coordinadora nacional griega del proyecto transnacional «La representación de minorías en los cuerpos policiales» y coordinadora de proyectos comunitarios de ANTIGONE, el socio griego. En la actualidad trabaja como consultora independiente en diversos tipos de proyectos transnacionales.

«La policía griega debería ampliar la selección de sus miembros entre los diversos grupos sociales con el fin de mejorar su conocimiento de la sociedad»

Presidenta del Sindicato de Miembros de la Policía Griega de la prefectura de Kilkis, durante una conferencia de la Comunidad Homosexual Griega celebrada en junio de 2004.

«Debemos hacer frente con eficacia a la actual percepción negativa de la policía respecto a los inmigrantes. Debemos luchar contra los estereotipos racistas y xenófobos existentes en la sociedad. Debemos contribuir activamente al establecimiento de políticas de inmigración y empezar a contratar inmigrantes para los cuerpos de policía griegos»

Presidente de la Federación Panhelénica de Miembros de la Policía Griega (POASY, que cuenta con unos 40.000 afiliados), durante una conferencia titulada «Los extranjeros en nuestro país», celebrada en diciembre de 2005.

Los anteriores son sólo dos ejemplos de los efectos continuos que el proyecto «La representación de minorías en los cuerpos policiales: medidas transnacionales para el intercambio de información y buenas prácticas» está teniendo en los sindicatos policiales griegos.

UN PROYECTO INNOVADOR

El proyecto, llevado a cabo en tres Estados miembros de la UE (Suecia, Países Bajos y Grecia) desde septiembre de 2002 hasta septiembre de 2004, ha sido cofinanciado por el programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación 2001-2006.

Su propósito era dar solución al problema de la escasa representación de grupos minoritarios étnicos, de homosexuales y lesbianas en los cuerpos de

policía de los tres países participantes. Con ese fin, se analizaron sus respectivos procedimientos de selección de personal para determinar los elementos de carácter discriminatorio, y se organizaron cursos de formación dirigidos a los responsables de la contratación de personal.

El objetivo a largo plazo era crear unos cuerpos de policía que fueran reflejo de la sociedad en general. El beneficio así promovido es doble: por un lado, se favorece el logro de una plantilla más estable al reducir el descontento y la renovación de los empleados y, por otro, se mejora la relación entre la policía y la sociedad a la que pretende defender, al hacerla más reconocible y aceptable.

En el proyecto, dirigido por el Instituto Nacional Sueco de Vida Laboral, participaron socios de



El proyecto supuso una auténtica innovación en Grecia, por lo que recibió gran atención de la prensa.

actividades, organizadas por expertos en diversidad, se concibieron con la idea de dar solución a los problemas identificados por las auditorías sobre diversidad. ANTIGONE adaptó los seminarios a las necesidades específicas de formación del personal de la policía griega, organizando un importante foro para abordar las cuestiones relacionadas con la homosexualidad y el origen étnico en las fuerzas policiales.

Suecia (la policía municipal de Estocolmo y la organización de inmigrantes SIOS), de los Países Bajos (EGA HRM-Consult, sociedad consultora en materia de diversidad, y el Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) y de Grecia (el centro de investigación ANTIGONE). En marzo de 2003, la Federación Panhelénica de la Policía Griega también se incorporó al proyecto, ofreciendo apoyo continuo, ideas renovadoras y nuevo ímpetu.

Los resultados de ambas iniciativas se incluyeron en un manual titulado «Promoción de la diversidad y lucha contra la discriminación en los cuerpos de policía», que también contenía información sobre la legislación de la UE contra la discriminación, las conclusiones de las auditorías sobre diversidad y ejemplos de soluciones a los problemas de discriminación procedentes de cada uno de los tres cuerpos policiales participantes.

COMPRENDER, ANALIZAR Y FORMAR

El proyecto se puso en marcha mediante una «auditoría sobre diversidad» en cada uno de los cuerpos policiales participantes, centrándose en la discriminación en las tres áreas siguientes: contratación externa de personal, oportunidades de desarrollo profesional interno y cultura organizativa. Además, ANTIGONE elaboró un estudio exhaustivo sobre la legislación en la materia y formuló recomendaciones específicas acerca de cambios en las normas consideradas discriminatorias en esos tres campos.

A continuación, se ofrecieron programas de formación para el personal de recursos humanos de cada uno de los cuerpos de policía participantes. Estas

LOS LOGROS DEL PROYECTO

Sin embargo, quizás el mejor indicador del éxito del proyecto es el continuo interés que ha despertado en las cuestiones planteadas. Desde 2004, el centro de formación de la federación de la policía griega ha participado en dos propuestas del proyecto relativas a la antidiscriminación, bajo los auspicios del programa EQUAL de la UE, cuyo objetivo es promover una vida laboral más integradora. Durante ese mismo período, la revista periódica de la federación ha publicado a menudo artículos relacionados con la lucha contra la discriminación, haciendo hincapié en las últimas actividades de la organización en ese campo. Por último, muchas de las propuestas del proyecto se han incluido en las propias recomendaciones de la federación al gobierno.

PARA MÁS INFORMACIÓN:
www.antigone.gr/eu_projects/police

CURSOS PARA RESPONSABLES DE FORMACIÓN DE LOS PAÍSES BÁLTICOS: TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS EN MATERIA DE LEGISLACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

por Emilia Naumann

Emilia Naumann es abogada en ejercicio miembro del Colegio de Abogados Polaco de Varsovia. Ha participado en un curso para responsables de formación organizado a través del proyecto báltico «T4T», destinado a formar a representantes de colegios de abogados y de organizaciones sindicales, que a su vez se encargan de impartir formación en materia de legislación contra la discriminación.

Como parte del programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación, Interights y la Fundación Helsinki de Defensa de los Derechos Humanos en Polonia se han organizado varios cursos dirigidos a responsables de formación en materia de legislación comunitaria contra la discriminación procedentes de Polonia, Letonia y Lituania. El programa consistía en dos cursos de dos semanas de duración cada uno, celebrados en Polonia, en septiembre de 2005 y enero de 2006. Su objetivo general era mejorar las capacidades de formación, las competencias y los conocimientos de profesionales jurídicos y de las organizaciones sindicales en el campo de la legislación europea contra la discriminación (en concreto, la Directiva marco y la Directiva relativa a la igualdad racial). El proyecto contó con la financiación del programa de acción comunitario, así como con una aportación de la Oficina del Commonwealth y Asuntos Exteriores británica.

APRENDER A APLICAR LA LEGISLACIÓN DE LA UE

A mi juicio, como participante en el proyecto, se alcanzó plenamente el objetivo perseguido. Las partes más interesantes del programa de formación fueron aprender estrategias de procedimientos de litigio respecto a la legislación contra la discriminación y desarrollar mis propias capacidades de formación, es decir, ser capaz de formar a otros abogados. Es difícil admitirlo, pero es preciso reconocer que Polonia es uno de los países donde la legislación contra la discriminación se encuentra más apartada de la normativa comunitaria. Por esa causa, los abogados polacos que quieren trabajar en este tipo de causas legales precisan reconocer las diversas formas de discriminación de manera apropiada. Así, deben saber dar solución a

los problemas de aplicación incorrecta o insuficiente de la Directiva marco sobre igualdad de trato y de la Directiva relativa a la igualdad racial de la UE. Asimismo, tienen que estar bien preparados para utilizar los instrumentos legales polacos (y comunitarios) que les permitan, en caso necesario, presentar sus causas ante el Tribunal de Justicia Europeo, ya que muy a menudo ésta es la única vía para que los jueces nacionales adopten una visión más amplia.

TRANSMISIÓN DE CONOCIMIENTOS

El proyecto también pretendía transmitir conocimientos a abogados nacionales a través de los responsables de formación en sus respectivos países. La mayoría de los participantes eran abogados en ejercicio que no poseían mucha experiencia en la enseñanza de esa rama del derecho, lo que hizo que el segundo curso fuera aún más interesante. El curso estaba organizado de tal manera que todos los participantes fueron formados para impartir formación a su vez. Incluía sesiones dedicadas a la sensibilización y otras dedicadas a crear el entorno necesario para impartir formación a escala local. Aprendimos no sólo derecho, sino también otros conocimientos muy importantes, tales como trabajar en grupo, compartir responsabilidades o presentar la legislación de una manera que sea bien comprendida por los que reciben la formación. Este tipo de capacidades no debe menospreciarse nunca, ya que también son muy importantes en el trabajo jurídico y a veces son muy difíciles de aprender. No es ningún secreto que muchos abogados prefieren trabajar individualmente y no en grupo, por lo que no están muy acostumbrados a desarrollar ideas comunes y estrategias conjuntas.

En mi opinión, el proyecto en su conjunto es una idea excelente. Creo que todos nosotros cambiamos un poco después de participar en el programa de formación, logramos hacernos mucho más sensibles a los estereotipos, a la homofobia y, en definitiva, a la discriminación.

EFFECTOS A LARGO PLAZO

Durante 2006, cada uno de los grupos nacionales deberá organizar cursos de formación locales para abogados nacionales en ejercicio de sus propios

países. Algunos de los participantes (incluida yo misma) estamos pensando en la posibilidad de ampliar nuestra experiencia docente e intercambiar los conocimientos allí donde trabajamos: colegios de abogados, ONG, universidades, etcétera.

De esa manera, se logra eficazmente que los participantes en el programa se conviertan en transmisores de esta delicada y muy importante rama del derecho que es la legislación contra la discriminación. Además, supone una cierta garantía de que el proyecto continuará surtiendo efecto a más largo plazo.

PARA MÁS INFORMACIÓN: www.interights.org

AYUDAR A LA SOCIEDAD CIVIL A CUMPLIR SU COMETIDO

La sociedad civil tiene que desempeñar un papel de vital importancia a la hora de dar a conocer la legislación contra la discriminación y hacer que se observe en la práctica. Las ONG son esenciales como portavoces de los colectivos que representan y para defenderlos, además de sensibilizar tanto a las víctimas reales y potenciales de la discriminación como al público en general. Este cometido reviste gran importancia, ya que las personas expuestas a la discriminación a menudo no conocen sus derechos y la protección que brinda la legislación comunitaria en materia de antidiscriminación.

Por este motivo, la Comisión Europea ha financiado un proyecto para determinar las necesidades de formación de las ONG que luchan contra la discriminación y ofrecerles la información necesaria para cumplir su labor de defensa. El objetivo principal es asegurar que la sociedad civil de los nuevos Estados miembros y de los países candidatos a la adhesión tenga la capacidad necesaria para desempeñar adecuadamente esa función, tal como lo disponen las Directivas contra la discriminación. En el grupo destinatario se incluyen las ONG que luchan contra la discriminación por motivos de origen racial y étnico (incluida la minoría de etnia gitana), religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El proyecto se ha llevado a cabo en los diez Estados miembros que se incorporaron a la Unión en 2004, así como en Bulgaria, Rumanía y Turquía.

El proyecto dio comienzo con un análisis de las necesidades de formación de esos trece países, y a continuación se celebraron cursos dirigidos a seis personas responsables de formación por cada uno de esos países. Asimismo, se prepararon versiones nacionales de un manual de formación en el idioma de cada país, que contenía información sobre la legislación (europea y nacional) contra la discriminación, el papel de las ONG en esa lucha, el apoyo a las víctimas de discriminación, la sensibilización así como las capacidades y herramientas necesarias en el trabajo de lucha contra la discriminación.

En los seminarios nacionales subsiguientes recibieron formación 559 representantes de ONG de los trece países europeos. El éxito del proyecto ha dado lugar a su prolongación en 2006 y a ampliarlo a los 25 Estados miembros de la Unión así como a Bulgaria, Rumanía y Turquía. También se ha extendido el ámbito del proyecto, de manera que ahora incluya entre los participantes a las organizaciones de los interlocutores sociales.

PARA MÁS INFORMACIÓN: www.ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/civil/civ_en.htm

RELACIONES ENTRE ORGANISMOS NACIONALES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Bjørn Dilou Jacobsen representa al Instituto de Defensa de los Derechos Humanos danés en EQUINET, proyecto transnacional que agrupa a organismos nacionales de promoción de la igualdad de trato en la UE, que todos los países miembros están obligados a crear según lo dispuesto en la Directiva relativa a la igualdad racial. Jacobsen ha hablado con *Igualdad de derechos en la práctica* acerca de los logros de la red y de lo que su propio organismo de promoción de la igualdad ha conseguido gracias a su participación en ella.

¿Qué papel desempeña EQUINET a la hora de facilitar el intercambio de mejores prácticas y la creación de redes entre organismos de promoción de la igualdad de trato?

EQUINET desempeña un papel crucial, ya que el proyecto trata de facilitar la cooperación y el intercambio de información entre organismos de promoción de la igualdad y, de este modo, fomentar la aplicación uniforme de la legislación comunitaria contra la discriminación, así como la armonización de la protección legal a las víctimas de discriminación. En la actualidad, la red cuenta con 28 organizaciones (principalmente organismos nacionales de promoción de la igualdad) pertenecientes a 23 Estados miembros. Celebran reuniones anuales y, de manera más regular, se reúnen en el Consejo Ejecutivo con el fin de asegurar la ejecución de los proyectos emprendidos a través de EQUINET.

Uno de los proyectos ha creado grupos de trabajo especializados para analizar con más detalle diversas áreas y presentar resultados concretos, tales como estudios, informes o trabajos similares. Cuatro de esos grupos se dedican a estudiar los aspectos siguientes: análisis del intercambio de información, observancia estratégica, interpretación dinámica y formación normativa. Sus miembros son representantes de los diferentes organismos de promoción de la igualdad, de forma que podemos apoyarnos en los conocimientos, la experiencia y los puntos de vista de las distintas instituciones.

Otra iniciativa consiste en el establecimiento de un foro informal de intercambio de información a través de Internet, en el que el personal de los organismos de promoción de la igualdad puede formular preguntas, debatir cuestiones diversas e intercambiar conocimientos acerca de la interpretación de las Directivas comunitarias sobre igualdad de trato. Se trata de una herramienta muy práctica, especialmente para la tramitación de demandas, ya que como la legislación antidiscriminación suele ser compleja, muchas de las cuestiones planteadas en las denuncias individuales son nuevas y de carácter nacional, y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo en ese ámbito es todavía reducida. En mi trabajo en el Comité de Quejas por desigualdad por motivos de origen étnico danés he vivido muchas veces esa situación. Cuando me ocupo de un caso específico, no me resulta fácil encontrar orientación en la legislación introductoria danesa, en las Directivas comunitarias ni en la jurisprudencia. En Dinamarca, como en los demás países, el Comité de Quejas se ha creado hace muy poco y es bastante reducido. Sin embargo, gracias a ese foro, EQUINET ha logrado incorporar el



Bjørn Dilou Jacobsen: «Gracias a la cooperación entre organismos nacionales de promoción de la igualdad, realmente es posible armonizar la protección legal a las víctimas de discriminación».



EQUINET publicó recientemente un informe sobre las potestades y competencias de los organismos de promoción de la igualdad.

conocimiento de los organismos nacionales de promoción de la igualdad a una gran red que tramita miles de denuncias por motivos muy diversos y, además, las numerosas personas que trabajan en esas entidades se han convertido en colaboradores a los que puede solicitarse asesoramiento.

¿De qué manera participa el Instituto de Defensa de los Derechos Humanos danés en el proyecto?

Participamos en diversos campos. Así, contamos con un representante (Mandana Zarrehparvar) en el Consejo Ejecutivo de EQUINET, que también participa en la preparación de un sitio web interactivo más avanzado para el intercambio de información. Otro compañero y yo somos moderadores del grupo de trabajo sobre observancia estratégica, que recientemente ha publicado un informe sobre este tema (a veces denominado también procedimientos de litigio basados en fallos judiciales anteriores) y sobre las potestades y competencias de los organismos de promoción de la igualdad.

¿Qué ha aprendido de su participación en la red?

Lo más importante que he aprendido es que, gracias a la cooperación entre organismos nacionales de promoción de la igualdad, realmente es posible

armonizar la protección legal a las víctimas de discriminación según lo dispuesto en las Directivas comunitarias. También es estupendo poder comprobar que, a pesar de las diferencias que separan a los Estados miembros, los problemas relacionados con la discriminación a los que nos enfrentamos son en gran medida los mismos, lo cual facilita su solución efectiva y homogénea.

¿Qué cambios están previstos en las actividades futuras del comité danés como consecuencia de su participación en EQUINET?

Tenemos previsto que participe más personal en EQUINET, así como generalizar la red en el Comité de Quejas. Por ejemplo, vamos a participar en los futuros programas de formación que ofrezca EQUINET. Además, estamos estudiando cómo asegurar la existencia de EQUINET tras 2006, posiblemente a través de aportaciones económicas, el desarrollo de capacidades y seguir proporcionando recursos humanos al Consejo Ejecutivo y a los grupos de trabajo. El Comité también prevé poner en marcha un estudio sobre la incorporación a las políticas generales de la igualdad de trato, principalmente sobre el desarrollo de instrumentos en este sentido destinados a promover la igualdad de trato en el sector de enseñanza primaria.

PARA MÁS INFORMACIÓN: EQUINET: www.migpolgroup.com/topics/2078.html
Instituto de Defensa de los Derechos Humanos danés: www.humanrights.dk

FORTALECIMIENTO DE LAS REDES DE ONG

En virtud del programa de acción de lucha contra la discriminación, la Comisión Europea ha proporcionado apoyo financiero a cuatro redes de ONG europeas que representan y defienden los derechos de las personas expuestas a la discriminación. Cada red se ocupa de uno de los motivos de discriminación señalados en las Directivas comunitarias contra la discriminación.

Las ONG son fundamentales para ayudar al establecimiento de políticas antidiscriminación (tanto en la formulación como en su aplicación) gracias a la información, la experiencia y los conocimientos aportados por sus miembros. Pascale Charhon, de la red europea contra el racismo (ENAR según sus siglas en inglés), afirma lo siguiente: «Al reflejar las prioridades nacionales y locales, tratamos de garantizar que los avances logrados en Europa hagan cambiar de verdad las vidas de las personas que padecen discriminación».

El objeto de la financiación es desarrollar y fortalecer el diálogo y las redes en toda la Unión Europea. Forma parte de las medidas del programa de acción dirigidas a reforzar la capacidad de las organizaciones que luchan contra la discriminación, teniendo en cuenta a la vez las características específicas de las distintas formas de discriminación. Así, para la organización ILGA-Europa (que representa a personas lesbianas, homosexuales, bisexuales y transexuales) uno de los aspectos más importantes es el intercambio de información en la red. Patricia Prendiville, directora de ILGA Europa, señala: «Una de nuestras actividades principales es mejorar la capacidad de las organizaciones miembros para que actúen a través de la red europea e intercambien buenas prácticas».

DOBLE FUNCIÓN

Las redes desempeñan una importante función de comunicación en doble sentido. Por un lado,

su experiencia directa ayuda a mejorar el conocimiento que tiene la Comisión de las distintas formas y consecuencias de la discriminación, para así tenerlas en cuenta en las políticas antidiscriminación. El Foro Europeo de Discapacitación, por ejemplo, representa a cincuenta millones de personas en Europa a través de sus miembros nacionales, «a los que intentamos hacer participar efectivamente en la elaboración y aplicación de las normas europeas en la materia», sostiene su directora Carlotta Besozzi.

Por otro lado, proporcionan una vía para que la Comisión pueda sensibilizar a sus organizaciones miembros sobre el terreno respecto a la legislación europea contra la discriminación y a las políticas comunitarias destinadas a promover la igualdad de trato en general. Anne-Sophie Parent, de la Plataforma de Personas Mayores AGE, añade que «las ONG tienen un papel muy importante que desempeñar a la hora de proporcionar información y apoyo a víctimas potenciales de discriminación, así como de promover una sociedad más integradora. Nuestro objetivo es sensibilizar con respecto a las cuestiones que más les afectan».

Las redes AGE, ILGA Europa, ENAR y EDF reciben un total de tres millones de euros al año (de un presupuesto anual para el programa de 19 millones de euros) destinados a cubrir sus costes operativos hasta finales de abril de 2007.

Además, la Comisión Europea ayuda financieramente a diversas organizaciones europeas más pequeñas que representan a personas con tipos de discapacidad específicos. La Comisión también planea brindar ayuda a una red europea de defensa de la etnia gitana, para lo cual está prevista una convocatoria de propuestas en 2006.



www.enar-eu.org



www.edf-feph.org



www.ilga-europe.org



www.age-platform.org



PARTE 4 – SENSIBILIZACIÓN RESPECTO A LOS DERECHOS

INTRODUCCIÓN

Resulta difícil hacer observar las disposiciones sobre igualdad de derechos a menos que los ciudadanos sepan que esas normas existen. Esta constatación se corrobora tanto para las personas que padecen la discriminación como para las sociedades en las que todos vivimos. Ésta es la razón por la que el público en general (incluidas las personas discapacitadas, las minorías étnicas, las personas mayores y los jóvenes, las lesbianas, los homosexuales y los bisexuales) precisa acceder a la información sobre sus derechos y obligaciones prevista en la legislación contra la discriminación. Además, todo el mundo debe estar al tanto de las cuestiones de mayor alcance relacionadas con la discriminación y el valor de la diversidad, así como de los efectos que ejercen sobre sus vidas.

EL CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS ES LA BASE DE SU OBSERVANCIA

El segundo gran grupo de actividades financiadas por el programa de acción comunitario pretende dar solución a estos retos. Su objetivo es sensibilizar a los ciudadanos respecto a la legislación de la UE sobre igualdad de trato y a sus políticas de más alcance relativas a la lucha contra la discriminación, incluidas las actividades y los resultados del propio programa de acción. De esta manera, se sientan las bases para la aplicación efectiva y la observancia de la legislación antidiscriminación y de los derechos que protege así como para triunfar en la lucha contra la discriminación.

En junio de 2003, la Comisión Europea puso en marcha una gran campaña informativa en toda la Unión con el fin de transmitir un mensaje efectivo acerca de la diversidad y sensibilizar respecto a las Directivas comunitarias contra la discriminación. En la página 22 se explica con más detalle dicha campaña, denominada «Por la diversidad, contra la discriminación».

ACTUACIONES COMPLEMENTARIAS

Con objeto de complementar esta campaña de alcance europeo, que utiliza imágenes y mensajes

comunes en toda la Unión, el programa de acción también cofinancia actividades nacionales de sensibilización en cada Estado miembro en lo individual. Estas actividades se organizan conjuntamente con los gobiernos nacionales, con prioridades y proyectos específicos en función de las distintas características nacionales. Por lo general, las autoridades de cada país son las que mejor conocen las necesidades de comunicación de su entorno y los agentes más importantes a los que dirigirse. Así, el programa puede valerse de esa experiencia y aprovechar recursos adicionales para transmitir el mensaje contra la discriminación.

Algunas de las actividades financiadas incluyeron la organización de seminarios, talleres y cursos de formación sobre antidiscriminación, conferencias y encuentros de alto nivel, semanas o días específicos de lucha contra la discriminación, así como la edición de manuales, guías y otras publicaciones. Entre los grupos destinatarios estaban los jóvenes, las empresas, las ONG y el público en general. En la página 25 figura el ejemplo de un proyecto danés destinado a sensibilizar sobre las ventajas de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

SENSIBILIZACIÓN A TRAVÉS DE LA PRÁCTICA JURÍDICA

Otro importante grupo destinatario en la lucha contra la discriminación es el de los profesionales jurídicos. Por este motivo, el programa de acción ha financiado también la celebración de diversos seminarios especializados sobre las Directivas comunitarias antidiscriminación. Los cursos han sido organizados, en nombre de la Comisión, por la Academia de Derecho Europeo, y están dirigidos a jueces, fiscales y abogados que ejercen tanto en el sector público como en el privado. Hasta el momento, han participado en los cursos 258 jueces y fiscales y 198 abogados. Uno de los participantes, Pablo Aramendi (magistrado en ejercicio en España) expresa su opinión sobre los beneficios de estos cursos en la página 24.

DIFUSIÓN GENERALIZADA DE INFORMACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE DERECHOS

Transmitir el mensaje de que Europa valora la diversidad y está luchando contra la discriminación es esencial para el éxito de sus medidas antidiscriminatorias, a saber, las Directivas sobre igualdad de trato y el programa de acción de lucha contra la discriminación. Ésta es la única manera de hacer valer los derechos y conseguir que los ciudadanos sepan los beneficios que la diversidad aporta a la sociedad.

Por esta razón, una de las bases del programa es la campaña informativa paneuropea de cinco años de duración destinada a sensibilizar acerca del trabajo de la UE en materia de lucha contra la discriminación. La campaña «Por la diversidad, contra la discriminación» se puso en marcha en junio de 2003 y se mantendrá en toda la Unión hasta 2007. Tras la ampliación del año 2004, los nuevos Estados miembros también se han incorporado efectivamente a la campaña.

DIFUSIÓN A TRAVÉS DE MÚLTIPLES CANALES

La campaña pretende transmitir un mensaje efectivo acerca de la diversidad utilizando múltiples canales, tales como la televisión, prensa, seminarios y acontecimientos organizados por los medios de comunicación. Así, por ejemplo, se han organizado seminarios para profesionales de los medios en colaboración con asociaciones de periodistas y se han elaborado anuncios de televisión, comunicados informativos en vídeo y entrevistas al público en la calle. Asimismo, se han



editado publicaciones, folletos y carteles en los que se da información por escrito sobre la normativa nacional y comunitaria contra la discriminación en los distintos Estados miembros y existe una página web sobre la campaña en las veinte lenguas oficiales de la Unión.

Sin embargo, la diversidad y el diálogo no sólo son los mensajes clave que deben transmitirse, sino también los principios orientadores de la campaña, en la que se incluyen medidas regionales, nacionales y paneuropeas, llevadas a la práctica en estrecho contacto y colaboración con socios de cada uno de los Estados miembros de la Unión, incluidos ministerios, sindicatos, empresas, ONG y organizaciones juveniles. Por ejemplo, el lema, el logotipo y el diseño se probaron y analizaron con expertos a través de grupos temáticos en varios países de la UE, tras lo cual se reformaron para adaptarlos a los gustos particulares.

ACTIVIDADES LOCALES, NACIONALES Y EUROPEAS

Hasta ahora, la campaña ha llevado su mensaje sobre la diversidad por toda Europa a través de una gira con camiones que ha visitado 40 ciudades de 24 países de la Unión y de maratones denominados «Carreras por la diversidad» en 16 ciudades. Ambas iniciativas han dado gran visibilidad al mensaje contra la discriminación, utilizando los colores distintivos del logotipo de la campaña. En 2006, la gira con camiones incluirá diversos eventos relacionados con el empleo, tales como ferias profesionales universitarias, en los que se pondrá de relieve el énfasis de la campaña en la diversidad y la no discriminación en el trabajo. Además, los maratones citados incluirán carreras entre empresas y entre jóvenes.

En la actualidad, la campaña está organizando su tercer premio anual de periodismo, mediante el que se reconoce la labor de periodistas que contribuyen

Fotograma de la campaña del concurso fotográfico organizado en la cadena MTV.

a conocer mejor la diversidad y la lucha contra la discriminación. Asimismo, se ha organizado un concurso de fotografías tomadas con teléfonos móviles, del que se trata en un documental difundido por la cadena de televisión francoalemana ARTE, así como otro concurso fotográfico independiente sobre la diversidad, en colaboración con la cadena MTV. En 2006, la campaña organiza un concurso de diseño de carteles en toda Europa dirigido a estudiantes de arte y diseño gráfico, inspirado en el éxito de un proyecto nacional análogo llevado a cabo en Polonia.

El impacto de la campaña ha sido mayor cada año, a medida que se extendía el alcance de sus actividades. Por ejemplo, el número de eventos organizados mediante la campaña pasó de 307 en 2004 a 359 en 2005. Otros indicadores, tales como las visitas a la página web o la cobertura dada por la prensa, también muestran una evolución positiva. La campaña se prolongará durante el año 2007 con el fin de apoyar las actividades del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos.

DATOS MÁS RELEVANTES SOBRE LA CAMPAÑA DE INFORMACIÓN

- Paradas de la gira de camiones en 40 ciudades de 24 países, organizando conferencias de prensa, debates, conciertos, consultas sobre asesoramiento legal y visitas de embajadores de la diversidad.
- Maratones de «Carreras por la diversidad» en 16 ciudades, organizando eventos para personas discapacitadas.
- Cincuenta y ocho «embajadores de la diversidad» nacionales en representación de la campaña.
- Dos concursos fotográficos europeos, tres premios de periodismo y un concurso de carteles.
- En el curso de 2004 y 2005, 666 eventos nacionales y 239 entrevistas en los medios de comunicación.
- Materiales de información específicos para cada uno de los 25 Estados miembros en las 20 lenguas oficiales.
- Un total de 640 socios nacionales en 25 países.
- Durante los años 2004 y 2005, 1.304 recortes de prensa.

PARA MÁS INFORMACIÓN: www.stop-discrimination.info

HACER VALER LOS DERECHOS A TRAVÉS DE LOS PROFESIONALES JURÍDICOS

Pablo Aramendi Sánchez es magistrado del Juzgado de lo Social de Madrid, en el que trabaja para resolver conflictos planteados por trabajadores y empleadores y en asuntos relacionados con la legislación en materia de seguridad social. Ha participado en diversos seminarios contra la discriminación organizados por la Academia de Derecho Europeo de Tréveris, en los que también ha sido ponente.

¿Qué ha aprendido durante los seminarios de formación de Tréveris? ¿En qué medida han contribuido a su mejor conocimiento de la legislación contra la discriminación?

Antes de ir a Tréveris, ya contaba con cierta experiencia en el campo de la discriminación laboral

debido a mi trabajo como magistrado. Sin embargo, de lo que más me han servido los seminarios celebrados en Tréveris fue para asociar mi experiencia profesional a una nueva fuente del Derecho, el europeo. Las dos Directivas antidiscriminación, que hemos estudiado en los seminarios (así como toda la demás legislación comunitaria sobre la discrimina-

La Academia de Derecho Europeo ha dado formación a 456 profesionales jurídicos en el campo de la legislación contra la discriminación.



ción por motivos de sexo), están introduciendo nuevas perspectivas en la aplicación de la legislación nacional, de forma que los cursos me han ayudado a relacionar ambas normativas.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo es especialmente importante cuando llega el momento de aplicar el derecho comunitario. Éste es un aspecto más que abordan los seminarios, lo que ayuda a aprender nuevas cosas al respecto.

También es muy útil tener la oportunidad de relacionarse con personas interesadas en la lucha contra la discriminación que trabajan en los distintos regímenes legales nacionales en Europa, ya que permite abrir nuevas y múltiples perspectivas.

¿Cómo le ha influido profesionalmente la formación recibida en el campo de la lucha contra la discriminación?

Creo que esa formación me ha permitido ser consciente de lo que significa ser un magistrado europeo. También me ha ayudado a llegar a una conclusión de vital importancia para mí, a saber, que hay ciertos límites en la manera en que las empresas pueden tratar a sus empleados en las actividades cotidianas, límites que no pueden infringir, es decir, el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de los trabajadores. Un magistrado que debe resolver conflictos laborales diariamente, como es mi caso, debe tener siempre presente que ése es un principio determinante de todo su trabajo.

¿A qué tipos de causas judiciales contra la discriminación ha tenido que enfrentarse en la práctica?

Mi experiencia en el campo de la lucha contra la discriminación ha sido muy variada, tanto antes como después de mi participación en Tréveris.

Los litigios de discriminación por motivos de sexo son bastante corrientes en España. Por lo general, suele tratarse de casos en los que está implicada una trabajadora embarazada. Las acusaciones presentadas por otras razones de discriminación suelen ser menos frecuentes. Sin embargo, ello no significa que no existan otras clases de discriminación. Lo que ocurre en realidad es que sigue siendo difícil que las personas así afectadas puedan acceder a los tribunales. Ello sucede especialmente en el caso de los inmigrantes, que a menudo sufren discriminación por motivos de origen racial.

Yo mismo he tenido oportunidad de resolver litigios que tenían que ver con la orientación sexual, la discapacidad, la edad y, por supuesto, el sexo. Esas causas se han resuelto a través del derecho español, aplicando las Directivas comunitarias una vez transpuestas a la legislación nacional.

En otros casos, me he visto obligado a dirigirme al Tribunal de Justicia Europeo con el fin de solicitar asesoramiento a la hora de interpretar las Directivas comunitarias. Así por ejemplo, en el caso Merino, que afectaba a la igualdad de género en una baja por maternidad; en el caso Chacón, que todavía está pendiente de resolución y en el que he preguntado, básicamente, si la enfermedad es una discapacidad y, por último, el caso Palacios, sobre el que planteé la cuestión de si el derecho europeo entra en conflicto con el derecho español en materia de jubilación obligatoria.

PARA MÁS INFORMACIÓN: www.era.int

DIVERSIDAD EN EL TRABAJO: EL PROYECTO MIA

por Susanne Nour

Susanne Nour dirige el proyecto MIA en el Instituto de Defensa de los Derechos Humanos danés. Es la editora del libro titulado *Diversity in the Workplace – When we are equal but not the same* («La diversidad en el trabajo: cuando somos iguales pero no idénticos»), publicado como parte de ese proyecto.

MIA es el acrónimo danés correspondiente a «diversidad en el trabajo», así como el título del trabajo específico del Instituto de Defensa de los Derechos Humanos danés en materia de diversidad y de igualdad de trato en el mercado laboral. El objetivo de ese proyecto es lograr que las organizaciones faciliten la integración de todo el mundo, para lo cual es preciso estar alerta y admitir que todos los trabajadores son diferentes, así como reconocer que algunas diferencias se vencen con más resistencia y barreras que otras y, por consiguiente, la legislación les ofrece una protección especial contra la discriminación. MIA hace todo lo posible por sensibilizar con respecto a la discriminación y promover la diversidad, para lo cual debe enfrentarse a los puntos de vista dominantes, esto es, que las diferencias plantean problemas y que la diversidad se refiere a *ellos* y no a *nosotros*.

UN MODELO PARA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

En el año 2005, publicamos un libro sobre la diversidad en el trabajo concebido para participar en el debate paneuropeo sobre estrategias laborales destinadas a promover la diversidad y combatir la discriminación. Para ello, creamos un «modelo MIA» de gestión de la diversidad como herramienta de consulta para expertos profesionales en el campo de la diversidad y la igualdad de oportunidades. El modelo es el resultado del diálogo que hemos mantenido con expertos de empresas, ONG y otros especialistas, y en él se reflejan los muchos ejemplos de prácticas empresariales presentados para la concesión del premio MIA.

El modelo pone de manifiesto cómo la manera de pensar *basada en los derechos* y la *orientada a los recursos* van unidas cuando se ejerce la gestión de la diversidad, proceso dinámico en el que el aumento de la diversidad genera nuevas oportunidades para la empresa, y que al mismo tiempo hace más necesario garantizar la igualdad de oportunidades para todo el mundo.

RECONOCIMIENTO DE LOS LOGROS DE LAS EMPRESAS

En el contexto de nuestras actividades de sensibilización, todos los años concedemos el denominado premio MIA a las

empresas públicas y privadas de Dinamarca más destacadas por su excelencia a la hora de promover la diversidad y la igualdad de trato en el trabajo aplicando normas y programas de gestión empresariales. Un jurado de alto nivel formado por representantes de las principales organizaciones patronales evalúa a las empresas que compiten y designa a las ganadoras en tres categorías diferentes: pequeñas y medianas empresas, grandes empresas públicas y grandes empresas privadas.

Asimismo, hemos elaborado y distribuido una herramienta de evaluación del cumplimiento, de fácil uso, que las empresas pueden utilizar para asegurarse de que protegen a sus empleados contra la discriminación y de que la propia empresa cumple la legislación nacional y europea contra la discriminación. Además, ofrecemos servicios de consultoría y asesoramiento a empresas que necesitan ayuda u orientaciones generales en este campo. Por último, promovemos activamente el liderazgo en materia de diversidad a través del debate público y del trabajo en los medios de comunicación, y en la actualidad estamos preparando un reportaje publicitario para la televisión danesa.

MARCO PARA EL DEBATE SOBRE LA DIVERSIDAD

El logro principal del proyecto ha sido el establecimiento de un nuevo marco para el debate sobre la diversidad y su gestión en Dinamarca. El argumento que hemos utilizado en todas nuestras actividades es que la diversidad y la igualdad de trato son dos principios que siempre van unidos.

Otro de los resultados positivos logrados es que varias empresas danesas han asumido nuestros cinco principios sobre diversidad a la hora de enfrentarse a esta cuestión. Además, el premio MIA se ha convertido en un prestigioso galardón que anima a las empresas a emprender iniciativas relacionadas con la diversidad. Hemos conseguido sensibilizar y hacer comprender que los frutos de la diversidad no pueden recogerse hasta que uno mismo trabaje, simultánea y activamente, para garantizar la igualdad de oportunidades.

PARA MÁS INFORMACIÓN: www.miapris.dk



PARTE 5 – PERSPECTIVA A LARGO PLAZO:

LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN TRAS 2006

Las actividades promovidas a través del programa de acción comunitario finalizarán en 2006 y 2007. Sin embargo, ello no significa que acabe el trabajo de la UE de lucha contra la discriminación. Así, va a ponerse en marcha un nuevo programa de financiación con el fin de apoyar no sólo acciones antidiscriminatorias, sino también otras destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión social o la mejora de las condiciones laborales y del empleo. Además, 2007 ha sido declarado «Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos», con el propósito de dar un nuevo impulso a la lucha contra la discriminación y la promoción de la diversidad, así como de aprovechar los logros del programa de acción.

Entre 2001-2006, el programa de acción comunitario ha desempeñado un papel crucial en la sensibilización respecto a cuestiones relacionadas con la discriminación y en el desarrollo de la capacidad de las partes interesadas para hacer frente a la discriminación, a juicio de Ernst & Young, evaluadores externos del programa de acción. En su informe final, en el que se analizaban los objetivos del programa, su estrategia, sus métodos y sus actividades desde 2001, se afirmaba que todos estos elementos habían sido coherentes y cada vez mejor orientados a los grupos destinatarios. En concreto, se había avanzado mucho en la sensibilización respecto a la discriminación de los protagonistas más importantes y del público en general, así como en el desarrollo de la capacidad de las organizaciones, especialmente ONG, a pesar de algunas dificultades iniciales que exigieron un replanteamiento de los proyectos transnacionales. La evaluación también subrayó la importante función que el programa ha desempeñado al apoyar la transposición y aplicación de la normativa comunitaria en materia de antidiscrimina-

ción, tanto en lo que respecta a su valor añadido en el ámbito europeo como a la mejora del grado de protección contra la discriminación.

PROGRESS O LA UNIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS SOCIALES

A partir de 2007, entrará en vigor un nuevo programa de financiación, como continuación y desarrollo de las actividades emprendidas a través del programa de acción de lucha contra la discriminación. El programa comunitario de empleo y solidaridad social, que se denominará PROGRESS, unificará las actividades de lucha contra la discriminación con las correspondientes a la igualdad de trato de mujeres y hombres, la exclusión social, el empleo y las condiciones laborales. Su objetivo es financiar los objetivos más amplios de la Unión en materia de empleo y política social. El nuevo programa PROGRESS abarcará el período 2007-2013, para el cual la Comisión ha solicitado una asignación presupuestaria total de alrededor de 630 millones de euros.

Los objetivos generales del programa son similares a los del programa de acción de lucha contra la discriminación, a saber, mejorar el conocimiento a través del análisis y del control, establecer herramientas e indicadores estadísticos, apoyar la aplicación de la legislación comunitaria, promover el trabajo en red y el intercambio de buenas prácticas, sensibilizar y desarrollar la capacidad de las redes.

En concreto, la sección cuarta del programa estará dedicada a la aplicación efectiva de la no discriminación por los cinco motivos establecidos en la normativa comunitaria sobre igualdad de trato del año 2000, esto es, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Asimismo, apoyará la transferencia a políticas generales de las cuestiones relacionadas con la antidiscriminación, de manera que se integre todo lo relacionado con la igualdad de trato en las distintas políticas generales.

EL AÑO EUROPEO COMO APOYO A LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

El año 2007 va a convertirse en un hito importante en la lucha contra la discriminación, ya que ha sido designado el «Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos». Al apoyarse en los logros del programa de acción de lucha contra la discriminación desde 2001, proporcionará un nuevo impulso para que la igualdad de trato sea una realidad para todos los ciudadanos y ciudadanas de la UE. Su propósito es promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida cotidiana en los que podría darse un trato injusto o desigual (en los centros de trabajo, de enseñanza, de formación, de atención sanitaria), así como fomentar la diversidad como fuente de fortalecimiento para la Unión Europea. Asimismo, proseguirá los trabajos de la Unión concebidos para llegar a un público cada vez más amplio y hacer que los ciudadanos conozcan su derecho a la igualdad de trato.

Bajo los auspicios del Año Europeo, se emprenderán cientos de actividades diferentes en los ámbitos local, regional y nacional de toda la UE. Muchas de ellas también tendrán carácter europeo, como por ejemplo:

- Una encuesta sobre lo que piensan los ciudadanos europeos acerca de la discriminación.
- Una campaña informativa paneuropea de carácter general acerca del Año y de las políticas y normas de la Unión en materia de igualdad de trato.
- Una «Cumbre sobre la igualdad de trato» en la que participarán ministros y responsables de sindicatos, organizaciones patronales y organizaciones no gubernamentales, dedicada a debatir cuestiones sobre la igualdad de trato y la no discriminación.



Con objeto de llegar en la medida de lo posible a los ciudadanos, la mayor parte de las actividades tendrán lugar en el ámbito local, regional o nacional. Cada uno de los Estados miembros de la Unión deberá presentar a la Comisión sus ideas y estrategia para el Año, antes de lo cual deberán consultar efectivamente a las organizaciones y a los grupos que participen en el Año, incluidos los interlocutores sociales y las asociaciones dedicadas a ayudar a personas que han padecido o podrían padecer discriminación.

Para más información sobre el Año Europeo y las políticas generales de la UE en materia de antidiscriminación, visite el sitio web de la Comisión Europea en la dirección siguiente:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

PARA MÁS INFORMACIÓN:
www.ec.europa.eu/antidiscrimination

Comisión Europea

**Poner en práctica la igualdad de trato: programa de acción comunitario
de lucha contra la discriminación**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2006 — 27 pp. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-79-01649-0

VENTA Y SUSCRIPCIONES

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

¿Cómo puedo adquirir una de estas publicaciones?

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

¿Cómo puedo obtener la relación de oficinas de venta?

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

El programa de acción comunitario de lucha contra la discriminación 2001-2006 fue establecido por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea con el fin de apoyar la aplicación de las dos Directivas contra la discriminación por motivos de origen racial y étnico, edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones. El programa, de seis años de duración, se dirige principalmente a todos los interesados capaces de ejercer influencia en el desarrollo de políticas y leyes antidiscriminatorias en la UE-25, la Asociación Europea de Libre Cambio (AELC) y los países candidatos a la Unión Europea.

El programa de acción tiene tres objetivos principales, que son:

1. Mejorar el conocimiento de los aspectos relacionados con la discriminación.
2. Desarrollar la capacidad para tratar de resolver la discriminación de manera efectiva.
3. Promover los valores que apoyen la lucha contra la discriminación.

Las actividades financiadas a través del programa analizan y evalúan, sensibilizan y desarrollan medidas de lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

www.ec.europa.eu/antidiscrimination

La discriminación por motivos de sexo se aborda a través de instrumentos legislativos independientes. Para más información acerca de las políticas, la legislación y las actividades comunitarias relativas a la discriminación por razones de sexo, póngase en contacto con la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres perteneciente a la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades.

www.ec.europa.eu/employment_social/equ_opp/index_en.htm

Persona de contacto:

Stefan Olsson

Jefe de la Unidad de Antidiscriminación y Relaciones con la Sociedad Civil

Comisión Europea

200 rue de la Loi

B-1049 Bruselas (Bélgica)

E-Mail: empl-antidiscrimination@ec.europa.eu

