

# La igualdad de Derechos en la Práctica

OPINIONES  
CLAVE  
2005

Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación

ACCESO A LA JUSTICIA

Empleo & asuntos sociales



Comisión europea



# La igualdad de **Derechos** en la **Práctica**

OPINIONES CLAVE 2005  
ACCESO A LA JUSTICIA

**Empleo & asuntos sociales**

Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación

**Comisión Europea**

Derechos fundamentales & lucha contra la discriminación

Unit D.3

Texto original terminado en marzo de 2005

“La igualdad de derechos en la práctica: opiniones clave 2005” se publica en el marco del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación 2001 - 2006, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades. El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Comisión Europea.

Si desean recibir el boletín electrónico de información "ESmail" de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, envíen un mensaje a [empl-esmail@cec.eu.int](mailto:empl-esmail@cec.eu.int). Dicho boletín se publica regularmente en alemán, inglés y francés.

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

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

Producción del informe  
GOPA-Cartermill

Fotos

© Páginas 12, 15, 22, 23, 24: Carl Cordonnier, Dailylife

© Página 9: Photodisc

© Página 25: Hollandse Hoogte

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

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

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

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

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

ISBN 92-894-9173-6

© Comunidades Europeas, 2005

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

*Printed in Belgium*

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO

## ACCESO A LA JUSTICIA

El “acceso a la justicia” es de vital importancia en la lucha contra la discriminación. Todos esperamos ser tratados de acuerdo con nuestros méritos, pero cuando no es así, ¿qué podemos hacer? Las leyes que prohíben la discriminación son meras declaraciones de principios si, en la práctica, las personas no podemos hacer valer nuestros derechos.

En casos de trato desigual motivado por características personales, es frecuente que las víctimas de actos de discriminación no emprendan ninguna acción judicial, por temor a no poder demostrar su situación o por considerar que el resultado final de sus acciones puede no ser satisfactorio. Por ello, el apoyo a las víctimas de la discriminación es imperativo.

Asimismo, es posible que los abogados necesiten apoyo y formación. La preparación de un caso para lograr un acuerdo, la presentación conjunta de una denuncia o propiciar una actitud receptiva en el juez responsable del caso, son tareas que pueden requerir un gran esfuerzo. Por otro lado, puede ocurrir que los jueces tengan que enfrentarse a nuevas leyes y disposiciones procesales, o bien a nuevas partes legales como sindicatos u organizaciones no gubernamentales (ONG). Estas organizaciones precisan contar con recursos apropiados para desempeñar sus funciones con eficacia.

Las dos directivas contra la discriminación adoptadas en el año 2000 establecen una normativa nueva en materia de igualdad de trato a las personas, imponiendo a los gobiernos nacionales la obligación de adaptar, renovar o aprobar nueva legislación contra la discriminación. Este, a menudo arduo, proceso ha generado y fomentado un animado debate académico, cultural y político.

Las directivas indican claramente que las personas afectadas por la discriminación deberían contar con medios adecuados de protección legal y con un derecho efectivo de reparación con el fin de obtener la satisfacción correspondiente. Las soluciones jurídicas efectivas en los casos de discriminación son fundamentales, tanto por la reparación de los daños sufridos, como por el efecto disuasorio de las mismas.

Es imprescindible garantizar la trasposición de las directivas en todos los Estados miembros. Paralelamente, la UE, a través del programa de acción comunitario 2001 - 2006 de lucha contra la discriminación, contribuye a que se hagan realidad los derechos y las responsabilidades que aquéllas conllevan.

La diversidad de proyectos financiados a través del programa de acción es prueba del compromiso de la Comisión Europea de dotar de la infraestructura necesaria a esas asociaciones, organizaciones y profesionales que se encuentran en primera línea de combate contra la discriminación.

Por su parte, dichos agentes y muchos otros, han aceptado el reto de poner en práctica las directivas mediante las medidas que exponemos a continuación.

En primer lugar, con objeto de sensibilizar y tender la mano a las víctimas de actos de discriminación, se han puesto en marcha medios como líneas telefónicas directas, días específicos de lucha contra la discriminación o páginas web para informar a las personas acerca de sus derechos y dar respuesta a las cuestiones y dudas que puedan plantear acerca de la discriminación.

En segundo lugar, la necesidad de capacitar a los agentes clave para ayudar a los afectados por la discriminación (enormemente acusada por parte de los sindicatos, las ONG y otros actores) ha dado origen a iniciativas importantes, como por ejemplo: la elaboración de materiales y herramientas de información; proyectos dirigidos a transmitir el conocimiento de las ONG mejor dotadas a las que carecen de tanta experiencia o a organizaciones locales; la formación de jueces y abogados; o la celebración de eventos destinados a intercambiar experiencias entre distintos países.

Por último, teniendo en cuenta la importancia de castigar eficazmente actos o comportamientos discriminatorios, existen ejemplos concretos de actuaciones judiciales que son clave para clarificar la aplicación práctica de normas abstractas. Los documentos que incluimos en esta publicación ponen de manifiesto la diversidad de organismos responsables frente a los casos de discriminación, así como la variedad de procedimientos que pueden utilizarse.

A medida que avanzamos hacia una sociedad y un entorno laboral cada vez más diversos, el acceso a la justicia se convierte en una prioridad más urgente, especialmente en los casos de acoso. Las numerosas actividades de las instituciones comunitarias y de las partes interesadas que examinaremos en las páginas siguientes son aportaciones de gran importancia a la hora de hacer que las directivas sean una herramienta realmente efectiva en la lucha por la igualdad de trato.

*Matteo Bonini-Baraldi es investigador de la Facultad de Derecho de la Universidad de Bolonia (Italia). Fue asistente de coordinación del antiguo grupo europeo de expertos dedicado a la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual.*

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## TENDER LA MANO A LAS VÍCTIMAS DE ACTOS DISCRIMINATORIOS **SECCIÓN 1**

INTRODUCCIÓN.....	5
¿DISCRIMINACIÓN? ¡LLAME INMEDIATAMENTE!.....	6
LAS PERSONAS MAYORES TIENEN LA PALABRA.....	8
LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN COTIDIANA.....	9

## CAPACITACIÓN DE LOS AGENTES DE APOYO **SECCIÓN 2**

INTRODUCCIÓN.....	11
PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD DEL REINO UNIDO.....	12
REFORZAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA ASISTIR A LAS VÍCTIMAS.....	14
CAPACITACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN LA EUROPA AMPLIADA.....	16
LOS SINDICATOS ACEPTAN EL DESAFÍO JURÍDICO.....	18
LOS ABOGADOS ITALIANOS SE INFORMAN DE LAS NUEVAS FACULTADES LEGALES EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.....	20

## ES HORA DE EMPRENDER ACCIONES JUDICIALES **SECCIÓN 3**

INTRODUCCIÓN.....	21
ESTRATEGIAS A LA HORA DE LITIGAR: LA FUNCIÓN DE LAS ONG.....	22
LOS TRIBUNALES BÚLGAROS ACTÚAN PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN HACIA LOS GITANOS.....	23
LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN BÉLGICA.....	25
ENFOQUE INTEGRADO PARA APLICAR LA LEGISLACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO.....	26



# TENDER LA MANO A LAS VÍCTIMAS DE ACTOS DISCRIMINATORIOS

## INTRODUCCIÓN

El artículo 13 de las directivas obliga a los Estados miembros a asegurar que las víctimas de actos discriminatorios tienen acceso a la justicia. Sin embargo, la legislación sólo puede ser efectiva si las personas conocen sus derechos y saben cómo hacerlos valer. Por eso, las directivas contienen varias disposiciones que permiten a las distintas partes interesadas estar mejor informadas y apoyar a las víctimas de actos discriminatorios.

Las asociaciones y organizaciones con un interés legítimo pueden emprender acciones judiciales en nombre o en apoyo de las víctimas de actos discriminatorios con el consentimiento de éstas. Los sindicatos, las ONG y otras asociaciones relevantes pueden aprovechar esta oportunidad para ampliar sus objetivos de lucha contra la discriminación y promover la igualdad de trato. No obstante, el grado de experiencia de las distintas organizaciones a la hora de informar y apoyar a las víctimas de actos discriminatorios varía enormemente de un país europeo a otro. Así, por ejemplo, en Bélgica, algunas organizaciones cuentan con muchos años de experiencia en la materia (véase el artículo de las páginas 9 - 10), mientras que en países como España, Italia o Polonia, aún no se han explorado a fondo las nuevas posibilidades que ofrece la legislación.

### LAS AUTORIDADES NACIONALES, RESPONSABLES DE SENSIBILIZAR A LOS CIUDADANOS

Las directivas exigen a los Estados miembros que adopten medidas para informar a los ciudadanos acerca de la legislación. Aunque esto ya se ha hecho en algunos países (véase el ejemplo de los Países Bajos en la página 6), en la mayor parte de la UE el nivel de conocimiento público de la legislación nacional sobre la igualdad de trato es aún escaso.

### EL PAPEL INSTRUMENTAL DE LOS ORGANISMOS NACIONALES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Ya se han creado, o están en vías de creación, los denominados “organismos nacionales de promoción de la igualdad de trato” en casi todos los Estados miembros de la UE, de acuerdo con lo dispuesto en la directiva sobre igualdad racial. Las misiones principales de estos entes son: prestar asistencia a las víctimas de actos discriminatorios, realizar estudios y encuestas, y publicar informes y recomendaciones independientes. Sin embargo, en muchos países su función va más allá de las exigencias de la directiva, responsabilizándose también de la lucha contra nuevos motivos de discriminación (como es el caso de Austria, Bélgica, los Países Bajos, Chipre, Estonia, Lituania o Irlanda). Algunos organismos ya existían incluso antes de la trasposición de las directivas y han demostrado ser decisivos a la hora de informar, sensibilizar y asistir a las víctimas de actos discriminatorios en sus países respectivos. Es deseable que los nuevos organismos tengan los medios y los recursos apropiados para poder hacer lo mismo.

### EL DIÁLOGO CON LA SOCIEDAD CIVIL

Las directivas obligan a los Estados miembros a promover el diálogo con las organizaciones no gubernamentales (ONG) relevantes que tengan un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación. Las ONG desempeñan un papel clave en la tarea de hacer que los derechos contra la discriminación sean efectivos, a través de la defensa de los derechos y de actividades dirigidas a sensibilizar a los ciudadanos. El diálogo entre los interlocutores sociales es igualmente importante para promover el principio de igualdad de trato. Pero, el alcance de la actuación de los sindicatos y las organizaciones de empresarios en su lucha contra la discriminación varía mucho en los países de la UE. Un plan de acción aprobado por la Confederación Europea de Sindicatos (CES) promueve que sus miembros intercambien ideas y experiencias sobre la aplicación de las directivas y sobre las actividades de sensibilización colectiva.

La colaboración entre las autoridades nacionales, los organismos de promoción de la igualdad de trato, los sindicatos, las organizaciones de empresarios, las ONG y los representantes de las víctimas potenciales de actos discriminatorios es de vital importancia para la puesta en práctica de la legislación en materia de igualdad de trato. Cada uno de estos grupos posee unos conocimientos y una experiencia específicos y desempeña un papel esencial a la hora de informar, sensibilizar y promover la igualdad de trato.

*María Miguel Sierra es abogada especializada en organizaciones no gubernamentales que luchan contra el racismo y la xenofobia. En la actualidad, trabaja como consultora en proyectos de lucha contra la discriminación (véase la página 9).*



## DISCRIMINACIÓN? ¡LLAME INMEDIATAMENTE!

*Astrid Kortebach es asesora del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo en el departamento responsable de elaborar la legislación y las políticas relativas a la igualdad de trato y contra la discriminación.*

Los Países Bajos cuentan ya con una infraestructura completa diseñada para luchar contra la discriminación. Así, existen oficinas locales y regionales en todo el país que ofrecen asesoramiento y se ocupan de las reclamaciones basadas en todo tipo de discriminación. Además, existen cinco centros nacionales especializados en uno o dos motivos de discriminación. Por último, hay una Comisión de Igualdad de Trato, organismo nacional de promoción de la igualdad de trato, que se encarga de las denuncias formales, de la elaboración de dictámenes sobre todos los motivos de discriminación y del suministro de información pública.

### FALTA DE SENSIBILIZACIÓN

Sin embargo, no todo el mundo en los Países Bajos conoce la existencia de esa red de organizaciones o cómo ponerse en contacto con ellas. El gobierno holandés, junto con varias ONG, puso en marcha una campaña informativa para tratar de llegar a las víctimas potenciales o a los testigos de actos discriminatorios. La campaña contó con el apoyo del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación.

Uno de los aspectos fundamentales de la campaña es la puesta a disposición del público de una línea telefónica nacional (0900-BelGeljik o 0900-2 354 354) y de una página web ([www.belgeljik.nl](http://www.belgeljik.nl)). Ambos instrumentos entraron en funcionamiento en junio de 2004 con el eslogan Discriminatie? Bel geljik! ("¿Discriminación? ¡Llame inmediatamente!"). El número de teléfono se ha publicado en todas las guías telefónicas y municipales, y en octubre de

2004 se puso en marcha una campaña informativa nacional en vallas publicitarias. Las emisoras de radio, especialmente una dirigida por jóvenes de diversos orígenes étnicos, han dado mucha publicidad a la campaña. Sin embargo, ha sido más difícil implicar a otros canales utilizados por los medios de comunicación.

Las llamadas recibidas en la línea directa se transfieren automáticamente a las oficinas locales y regionales. A pesar de que el número total de llamadas recibidas no ha aumentado espectacularmente, la utilización de la línea telefónica y de la página web se ha incrementado continuamente desde su puesta en funcionamiento. Entre los meses de junio y diciembre de 2004, las oficinas recibieron casi 600 llamadas a través del número directo y la página web registró más de 13.000 visitas.

### EL AUMENTO DE LA COOPERACIÓN COMO CLAVE DEL ÉXITO

La consolidación del éxito de la línea de atención telefónica dependerá de una publicidad cada vez mayor y de la capa-

cidad de la infraestructura de apoyo para ocuparse de las solicitudes y las quejas recibidas. La campaña ha reforzado eficazmente la cooperación entre las organizaciones implicadas en la prevención y lucha contra la discriminación.

La coordinación y puesta en marcha de la campaña es responsabilidad de la agencia contra la discriminación denominada RADAR (Rotterdam), dependiente de la Federación Nacional de Oficinas de Lucha contra la Discriminación.



*La campaña nacional de información en vallas publicitarias se inició en octubre de 2004*



### PARA MÁS INFORMACIÓN:

Es posible acceder a las oficinas locales y regionales de lucha contra la discriminación a través de la Federación Nacional de Oficinas de Lucha contra la Discriminación (Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten) en la página web: [www.lvadb.nl](http://www.lvadb.nl), [www.belgisch.nl](http://www.belgisch.nl)

La coordinación de la campaña es responsabilidad de la agencia contra la discriminación RADAR: [www.radar.nl](http://www.radar.nl), [www.belgisch.nl](http://www.belgisch.nl)

### ENTRE OTROS SOCIOS DE LA CAMPAÑA DESTACAN LOS SIGUIENTES

Centros Nacionales de Competencias Especializadas:

LBL (edad): [www.leeftijd.nl](http://www.leeftijd.nl)

LBR (raza, origen étnico, religión): [www.lbr.nl](http://www.lbr.nl)

E-Quality (género y origen étnico): [www.e-quality.nl](http://www.e-quality.nl)

CG-Raad (discapacidad): [www.cg-raad.nl](http://www.cg-raad.nl)

KLHE (orientación sexual):

[www.homo-emancipatiebeleid.nl](http://www.homo-emancipatiebeleid.nl)

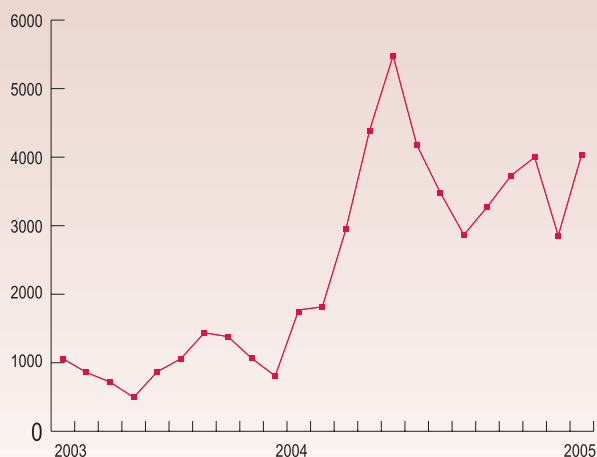
Comisión de Igualdad de Trato: [www.cgb.nl](http://www.cgb.nl)

## LINHA SOS IMIGRANTE, LA LÍNEA TELEFÓNICA DE AYUDA A INMIGRANTES EN PORTUGAL

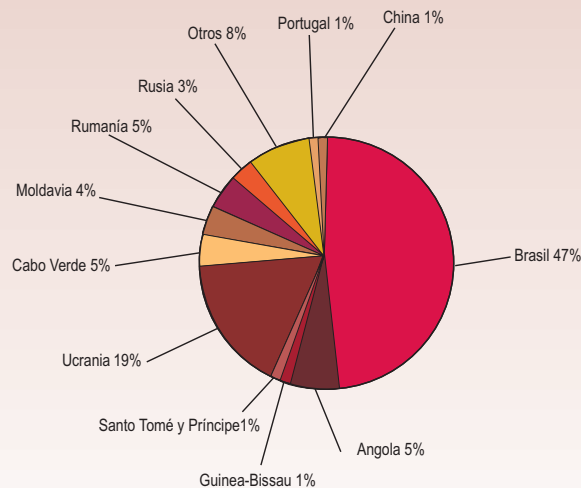
En marzo de 2003, se puso en marcha en Portugal una línea telefónica directa dirigida a los inmigrantes y las minorías étnicas. A través de ella se ofrece información y asistencia en cuestiones como la legalización o la reagrupación familiar; además, permite que las personas denuncien casos de discriminación o acoso. Algunas de esas reclamaciones pueden ser tratadas posteriormente por expertos legales que trabajan en el servicio.

La línea directa "SOS Inmigrante" se ha financiado con el presupuesto del departamento gubernamental denominado Alta Comisión de Inmigración y Minorías Étnicas (ACIME), a través de protocolos con asociaciones de inmigrantes.

Número de consultas telefónicas al mes



Número de consultas por país de origen





## LAS PERSONAS MAYORES TIENEN LA PALABRA

*La directiva sobre la igualdad de trato en el trabajo crea nuevos derechos destinados a proteger a las personas discriminadas por motivos de edad. Las cuestiones que se plantean ahora son: ¿cómo se informa a las personas afectadas de sus derechos? y ¿qué pueden hacer cuando se les trate injustamente? “La igualdad de derechos en la práctica” es la respuesta de Hanne Schweitzer, presidenta de la “Oficina contra la discriminación por motivos de edad” de Colonia (Alemania). Se trata de la única organización nacional en Alemania que hace campaña en contra de la discriminación por razones de edad.*

### **¿Cuál es su método para hacer frente a la discriminación por motivos de edad?**

En 1999, los políticos alemanes afirmaban que no existía discriminación por motivos de edad. Decidimos entonces recopilar información con objeto de demostrar que estaban equivocados y de animar a las personas a pensar más abiertamente sobre la discriminación por razones de edad. Así, organizamos un día nacional de reclamaciones que se celebró el 21 de noviembre de 2001.

Dimos publicidad al evento a través de organizaciones locales y pusimos en marcha una línea telefónica directa especial para que las personas pudieran llamar y exponer sus reclamaciones. Durante aquel día recibimos 4.029 llamadas, muchas más de las que nuestro equipo de 260 voluntarios y 20 líneas telefónicas podían hacer frente. No obstante, conseguimos registrar casi 1.600 quejas, obteniendo así prueba suficiente de que la discriminación por motivos de edad existe en muchas facetas de nuestra vida cotidiana.

Alrededor del 30% de las reclamaciones hacía referencia a situaciones en el ámbito laboral. Así, por ejemplo, descubrimos que algunos empleos ofrecidos por el gobierno federal, a veces, ponen un límite de edad en los cuarenta

años. Los hombres fueron mucho más proclives a denunciar situaciones de discriminación en el trabajo que las mujeres (un 43% frente a un 26% de las llamadas de hombres y mujeres respectivamente).

El siguiente mayor porcentaje de reclamaciones (19%) tenía que ver con la imagen, esto es, la manera en que las personas mayores son reflejadas por los medios de comunicación. Además, identificamos otras situaciones en las que las personas mayores regularmente tienen que hacer frente a actos discriminatorios, como por ejemplo en el acceso a los seguros médicos, los servicios financieros, las zonas públicas, los servicios de cuidado a las personas necesitadas, la educación complementaria y el trabajo de voluntariado.

Lógicamente, el día nacional de reclamaciones exigió muchísimos recursos, pero ayudó a sensibilizar al público respecto a esta cuestión. En el año 2002 creamos una página web a la que podían dirigirse los ciudadanos para enviar sus demandas electrónicamente. Entre los meses de enero y diciembre de 2004, dicha página recibió unas 46.000 visitas. Cada vez somos más reconocidos como el punto de referencia de la discriminación por motivos de edad.

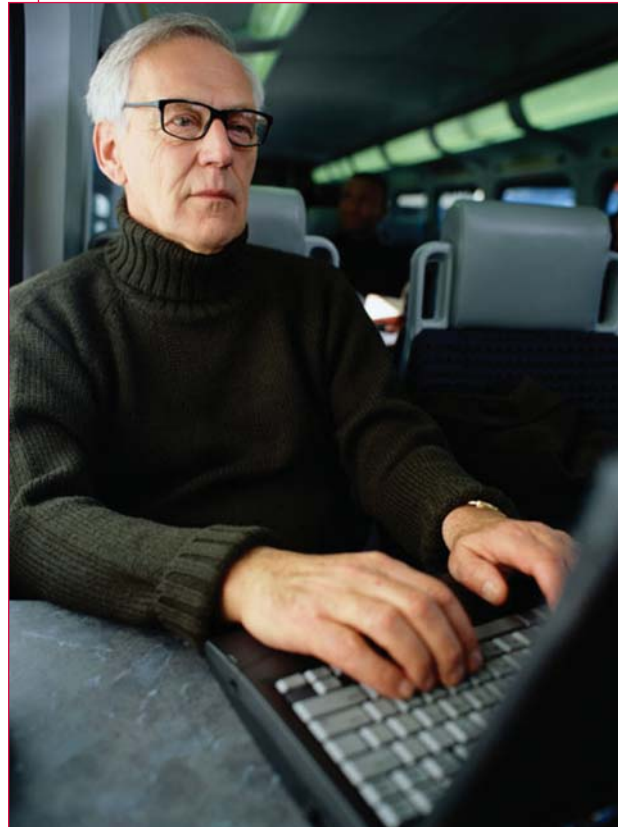
## ¿Qué apoyo o asesoramiento ofrecen a los denunciantes?

En la actualidad no existe ninguna normativa en Alemania que prohíba la discriminación por razones de edad, por lo cual no podemos emprender ninguna acción legal. Sin embargo, informamos a las personas acerca de la legislación vigente en la UE y les asesoramos sobre lo que deben incluir en una denuncia formal.

## ¿Qué cambios prevén en el futuro?

En enero de 2005, el gobierno federal celebró una primera audiencia pública sobre la nueva ley que prohíbe la discriminación por distintos motivos, entre ellos, la edad. Participamos en las labores de asesoramiento sobre el contenido del ante-proyecto. Esperamos que la nueva ley vaya más allá de las directivas comunitarias y que prohíba la discriminación en el acceso a bienes y servicios, así como en el empleo. Pero, todavía es pronto para predecir las consecuencias. Confiamos en que la ley sea aprobada rápidamente por el gobierno y se adopte definitivamente antes del verano de 2005.

Los hombres, más proclives a denunciar situaciones de discriminación en el trabajo que las mujeres



PARA MÁS INFORMACIÓN SOBRE EL DÍA NACIONAL DE RECLAMACIONES, VISITE LA PÁGINA WEB:

[www.altersdiskriminierung.de](http://www.altersdiskriminierung.de)

## LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN COTIDIANA

*María Miguel Sierra fue directora de la oficina de reclamaciones del Movimiento contra el Racismo, el Antisemitismo y la Xenofobia (MRAX) durante varios años y posteriormente fue nombrada directora adjunta de la Red Europea Contra el Racismo (RECR). En la actualidad, trabaja como consultora y participa en diversos proyectos en los nuevos Estados miembros de la UE.*

Una de las innovaciones introducidas por las directivas es el derecho de las asociaciones y organizaciones de asistir o representar a las víctimas de actos discriminatorios en un procedimiento legal. Por sus estrechas relaciones con los “grupos vulnerables”, las organizaciones de la sociedad civil son muy aptas para ayudar a poner en práctica la legislación contra la discriminación.

La experiencia de la organización belga sin ánimo de lucro “Movimiento contra el Racismo, el Antisemitismo y la Xenofobia” (MRAX) es un buen ejemplo de lo anterior. MRAX ha dirigido una oficina de reclamaciones desde 1974, prestando servicios a personas que han sido víctimas o testigos de actos de racismo o discriminación.



## ELECCIÓN DE LA ACTUACIÓN MÁS ADECUADA

En la oficina de reclamaciones, un equipo formado por dos asesores legales ofrece información y asesoramiento gratuitos al denunciante sobre las opciones siguientes:

- **Demanda contra el presunto autor material del acto de discriminación o contra su superior.** Se pide al demandado que dé su propia versión de los hechos y se le advierte de las posibles consecuencias legales de la discriminación. Cuando es posible, se pide a sus superiores jerárquicos que investiguen los hechos y tomen las medidas oportunas. Los objetivos principales de este tipo de actuaciones son la disuasión y la prevención.
- **Mediación.** En situaciones en las que es difícil recabar pruebas de discriminación (por ejemplo, en el acceso a la vivienda) o cuando el denunciante se encuentra en una posición delicada (por ejemplo, en el trabajo), se puede recurrir a la mediación. Implica un diálogo con el acusado con el fin de llegar a un acuerdo o disculpa.
- **Presentación de una denuncia.** En los casos de actos racistas cometidos por un funcionario público y, más concretamente, por la policía, la mayoría de las víctimas suele presentar una denuncia. Cuando el caso tiene un carácter grave o ejemplar, el MRAX puede participar en la actuación judicial. La ley de 1981 (sobre el castigo a determinados actos motivados por el racismo o la xenofobia) autoriza al MRAX a participar mediante esta vía.

## SENSIBILIZACIÓN DEL PÚBLICO

Las reclamaciones recibidas por la Oficina han ayudado al MRAX a elaborar campañas de sensibilización dirigidas a erradicar la discriminación en su origen, así como a animar a las víctimas a denunciar los actos discriminatorios. Desde el año 2002, el MRAX ha dirigido una campaña centrada en la discriminación cotidiana, iniciada para hacer frente a la discriminación en el acceso a discotecas y bares, y que en la actualidad se concentra en el acceso a la vivienda; está previsto que en su última fase la campaña se ocupe de la discriminación en el empleo. Dicha campaña se ha realizado en colaboración con el Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo



La campaña informativa se centra en la discriminación en el acceso a la vivienda

(el organismo nacional belga de promoción de la igualdad de trato) y con diversas asociaciones e instituciones.

## NECESIDAD ADICIONAL DE ACCIONES POLÍTICAS

El MRAX ofrece también conocimientos especializados sobre asuntos relacionados con la inmigración y el asilo, un centro de documentación, cursos de formación para públicos diversos y un documento informativo mensual denominado "MRAX-Info". Gracias a su amplia experiencia, el MRAX puede colaborar en la elaboración de legislación y en el desarrollo de políticas y promover que las autoridades administrativas, judiciales y políticas actúen contra la discriminación racial.

### PARA MÁS INFORMACIÓN:

- Movimiento contra el Racismo, el Antisemitismo y la Xenofobia: [www.mrax.be](http://www.mrax.be)
- Organismo Nacional belga de Promoción de la Igualdad de Trato: [www.antiracisme.be](http://www.antiracisme.be)



## CAPACITACIÓN DE LOS AGENTES DE APOYO

### INTRODUCCIÓN

#### HACIA UN OBJETIVO COMÚN PARA LOS AGENTES

Las dos directivas contra la discriminación exigen a los Estados miembros que se habiliten procedimientos judiciales y/o administrativos, para las víctimas de actos discriminatorios, lo que implica otorgar nuevas competencias a los abogados, las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones, los organismos independientes y los sindicatos.

Además del reforzamiento de competencias de las organizaciones existentes (por ejemplo, en el Reino Unido), las directivas han permitido la creación de nuevas instituciones autorizadas a informar a las víctimas, ofrecerles asesoramiento, representarlas en los tribunales, reunir las pruebas necesarias y asistirles en las negociaciones con sus empleadores. Los diversos tipos de agentes y organizaciones (ONG, sindicatos y abogados) poseen regímenes legales diferentes y a menudo se especializan en aspectos concretos de discriminación, lo cual significa que cada uno de ellos tiene un papel específico que desempeñar en la práctica.

No obstante, todos ellos persiguen un objetivo común: promover la puesta en práctica de la legislación contra la discriminación. Para conseguirlo, necesitan cooperar y trabajar estrechamente codo con codo. Así, ¿quién puede ayudar mejor a un abogado a recopilar las pruebas necesarias para interponer una demanda ante los tribunales que una ONG o un sindicato? Además, sin los conocimientos específicos propios de un abogado, las ONG y los sindicatos se ven muy limitados a la hora de ofrecer asesoramiento jurídico a las víctimas.

#### LA FORMACIÓN COMO ELEMENTO CLAVE

Estos agentes precisan conocer sus funciones y potencial complementarios con el fin de defender a las víctimas lo más eficazmente posible. La sensibilización es uno de los motivos conductores del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, la cual se promueve, por ejemplo, a través de diversos centros de formación nacionales y transnacionales.

La formación es un elemento clave para luchar contra la discriminación y ayudar a las víctimas. A través de la formación sobre las directivas contra la discriminación de la UE y la legislación nacional traspuesta, los agentes no sólo se informan acerca del significado y las implicaciones de los conceptos utilizados en los instrumentos legales, sino que también aprenden a utilizarlos y adaptarlos a situaciones diferentes.

Dicha formación ofrece a los agentes una metodología jurídica específica para familiarizarse con los métodos concretos de razonamiento jurídico en la aplicación e interpretación de las directivas. Desde un punto de vista regional, como ocurre en el Consejo Superior del Poder Judicial italiano, o transnacional, como en el caso de la Academia de Derecho Europeo de Trier, es posible ayudar a los agentes a compartir experiencias profesionales e intercambiar puntos de vista.

*Florence Hartmann-Vareilles es directora de cursos de la Academia de Derecho Europeo (ERA) de Trier, en la que es responsable de diversos seminarios sobre legislación de la UE contra la discriminación, con apoyo del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación. Con anterioridad, ejerció como abogada en Grenoble y París.*



## PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DE CONFORMIDAD CON LA LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD DEL REINO UNIDO

*Caroline Gooding es directora de la Comisión de Derechos de los Discapacitados del Reino Unido, responsable de asesorar en cuestiones clave de discapacidad a largo plazo, así como en cuanto a los efectos generales de la ley británica contra la discriminación por motivos de discapacidad. Con anterioridad fue presidenta del proyecto de representación y asesoramiento de la ley mencionada y miembro del grupo de trabajo del gobierno sobre discapacidad.*

Desde la aprobación de la ley británica contra la discriminación por motivos de discapacidad en el año 1995, dos organizaciones nacionales de ayuda a los discapacitados han creado unidades o proyectos específicos con el fin de ofrecer asesoramiento y representación en casos de discriminación por motivos de discapacidad.

### UNIDADES ESPECIALIZADAS DE ASESORAMIENTO JURÍDICO

El Instituto Real Nacional de Ciegos (RNIB, según sus siglas en inglés) estableció en un primer momento el cargo de Director Jurídico; en la actualidad, cuenta ya con dos especialistas más y se dedica a asesorar y representar a las personas ciegas o con problemas graves de visión en casos de discriminación, y asesora a aquellos que los representan, como abogados, sindicatos o centros legales. Asimismo, publica documentos informativos sobre la ley contra la discriminación por motivos de discapacidad y organiza conferencias en todo el país.

El RNIB ha representado a cientos de personas ciegas o con problemas graves de visión en casos relacionados con el empleo y el acceso a bienes y servicios. Atiende a una media de 50 a 75 consultas telefónicas a la semana, además de otras recibidas por correo normal o electrónico. En muchos casos se ha llegado a un acuerdo, mientras que otros han sentado precedente jurisprudencial. Por ejemplo:

- Al señor H se le prohibió entrar a su restaurante local porque le acompañaba un perro guía. Fue representado por el RNIB en una demanda basada en la ley antes mencionada.

Consiguió una indemnización de 1.000 libras esterlinas (1.450 euros) y al restaurante se le impuso el primer requerimiento judicial de acuerdo con dicha ley, por el que fue obligado a permitir la entrada del demandante.

- Al señor A se le negó un empleo debido a que carecía de permiso de conducir, a pesar de que podía desplazarse por otros medios para realizar ese trabajo. El caso fue resuelto mediante el pago de una indemnización de 12.000 libras esterlinas (17.400 euros) y el ofrecimiento de otro puesto de trabajo.



*Algunas organizaciones británicas ofrecen asesoramiento legal sobre discriminación por motivos de discapacidad*

El Instituto Real Nacional de Sordos (RNID, según sus siglas en inglés) es la mayor institución benéfica del país y representa a los nueve millones de personas sordas y con problemas graves de audición del Reino Unido. El Instituto creó una unidad especializada de asesoramiento y defensa legal (el Servicio de Asistencia Social Individual) dedicada a cuestiones que afectan a las personas sordas o con problemas graves de audición con respecto a la legislación en materia de discapacidad y seguridad social.



Desde el año 2001, el Servicio de Asistencia Social Individual se ha ocupado directamente de más de dos mil consultas realizadas por ciudadanos, así como de cientos de contactos con organizaciones y agencias gubernamentales. Desde mediados de 2002 ha podido entablar litigios basados en la ley contra la discriminación por motivos de discapacidad y ha representado a demandantes en más de treinta casos que tenían que ver con el empleo, la educación y el acceso a bienes y servicios. La mayoría de ellos se resolvieron con éxito, unas veces en juicio y otras mediante acuerdo entre las partes.

#### LA ACTUACIÓN DE OTRAS REDES DE ASISTENCIA

A pesar de que esas dos organizaciones han sido las más activas a la hora de ofrecer defensa e información sobre la ley británica contra la discriminación por motivos de discapacidad, otras instituciones ofrecen también servicios similares. MIND, la mayor organización nacional de personas con enfermedades mentales, ofrece una línea telefónica de asesoramiento jurídico y cuenta con una red de abogados a los que puede remitirse cuando es preciso. Dicho servicio de asesoramiento responde a una gran variedad de cuestiones, de las cuales sólo una pequeña proporción hace referencia a la ley contra la discriminación por motivos de discapacidad.

DIAL-UK es una red formada por 160 servicios locales de

Líneas de Asesoramiento e Información sobre cuestiones relacionadas con la discapacidad, que organizó diversos seminarios de formación en todo el país en el momento en que se aprobó la ley británica contra la discriminación por motivos de discapacidad.

Algunos sindicatos se dedican a difundir información acerca de la ley y a llevar causas judiciales en nombre de sus miembros. Es importante que existan lazos estrechos entre las organizaciones de apoyo a las personas discapacitadas y los sindicatos para representar efectivamente los derechos de los discapacitados.

#### PARA MÁS INFORMACIÓN:

Comisión de Derechos de los Discapacitados:  
[www.drc-gb.org](http://www.drc-gb.org)

Para legislación sobre discapacidad, véase la página web de la División de Políticas sobre Discapacidad del gobierno británico:  
[www.disability.gov.uk](http://www.disability.gov.uk)

RNIB: [www.rnib.org.uk](http://www.rnib.org.uk)

RNID: [www.rnid.org.uk](http://www.rnid.org.uk)

MIND: [www.mind.org.uk](http://www.mind.org.uk)

DIAL-UK: [www.dialuk.info](http://www.dialuk.info)

## ACTIVISTAS Y JURISTAS: PROGRAMA DE FORMACIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS

La Confederación Nacional de Personas Discapacitadas de Grecia está coordinando un proyecto en el que participen socios de nueve Estados miembros de la UE, además de Bulgaria y Rumanía. Su objetivo es capacitar a activistas y juristas, que a su vez son también discapacitados o representan a personas con discapacidades, para que utilicen los instrumentos legales recientemente aprobados. Van a celebrarse tres seminarios de formación comunitarios y once nacionales sobre la legislación basada en los derechos derivada de normas comunitarias e internacionales y de las leyes nacionales de los Estados miembros. En el marco del proyecto se prevé la elaboración de un manual de formación y la creación de una página web.

#### PARA MÁS INFORMACIÓN, CONSÚLTESE:

Foro Europeo de Discapacidad (EDF, según sus siglas inglesas): [www.edf-feph.org](http://www.edf-feph.org)  
Confederación Nacional de Personas Discapacitadas de Grecia: [www.esaea.gr](http://www.esaea.gr)



## REFORZAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES PARA ASISTIR A LAS VÍCTIMAS

*Anette Sjödin es coordinadora de proyectos de la RFSL (Federación sueca de defensa de los derechos de las lesbianas, los homosexuales, los bisexuales y los transexuales), encargándose principalmente de proyectos de la UE relacionados con cuestiones laborales.*

Muchas personas que sufren discriminación en el trabajo no consideran la opción de presentar una demanda. ¿Por qué? ¿Cuál es la razón que impide que las personas emprendan acciones judiciales para hacer valer sus derechos?

En primer lugar, es necesario saber qué es la discriminación y que existe una ley contra ella. En lugar de culparse uno mismo por no ser lo bastante bueno, es preciso darse cuenta de que cuando a una persona se le intimida, se le acosa o se le niega un puesto de trabajo a pesar de ser el aspirante más cualificado, se le está sometiendo a discriminación.

En segundo lugar, es preciso ser consciente de las ventajas de reaccionar, de protestar contra el trato discriminatorio. ¿Para qué actuar, por qué no quedarse callado y aguantar? Es necesario sentirse lo bastante motivado para emprender acciones judiciales.

Por último, es necesario saber a quién dirigirse. ¿En quién se puede confiar? ¿Quién se pondrá de nuestro lado y sabrá lo que hay que hacer? Se precisa contar con apoyo tanto en cuanto al procedimiento jurídico a emprender como a la manera de hacer frente a la presión psicológica.

Será preciso trabajar duro para superar todos los obstáculos y hacer que se aplique la legislación en la vida cotidiana. A la hora de proporcionar asistencia a personas concretas, las ONG desempeñan una función muy importante. Como representantes de los grupos afectados, poseen una percepción de la vida diaria de las personas a las que representan y conocen las distintas formas de discriminación. Las ONG pueden hacer frente de manera

creíble a los obstáculos antes señalados cuando se comunican con personas individuales y con organizaciones.

### FORMACIÓN ESPECÍFICA EN CUATRO PAÍSES

En el proyecto denominado “Acceso a la justicia”, varias organizaciones pertenecientes a cuatro países trabajan conjuntamente para reducir la brecha existente entre las palabras y los hechos, de manera que la legislación se aplique cuando se produzcan casos de discriminación. El proyecto se centra en la discriminación por motivos de edad, discapacidad y orientación sexual. Las actividades

nacionales están dirigidas por cuatro organizaciones no gubernamentales: “Ayuda a las personas mayores” de Gran Bretaña; la Confederación Española de Organizaciones de Mayores (CEOMA); ACCEPT, dedicada a la lucha contra la discriminación por motivos de orientación sexual en Rumania; y la Federación Sueca de Defensa de los Derechos de las Lesbianas, los Homosexuales, los Bisexuales y los Transexuales (RFSL). La Confederación Sindical Sueca (LO) y el Defensor del Pueblo contra la Discriminación por Motivos de

Orientación Sexual (HomO) también participan en el proyecto, gestionado por la RFSL. El proyecto recibe apoyo como acción transnacional a través del programa de acción comunitario para la lucha contra la discriminación.

A nivel nacional, la organización del proyecto es distinta según el país de que se trate, lo cual se debe a que las condiciones y las estructuras de los cuatro países son diferentes. Así, la legislación varía según el país; el conocimiento de la ley está más o menos extendido entre las personas físicas, las ONG, los sindicatos y los represen-





*Las personas necesitan apoyo para que las normativas se pongan en práctica*



tantes legales; los procedimientos para tramitar las demandas difieren; y los agentes clave no son siempre los mismos en cada país. Sin embargo, aunque los detalles varían, el objetivo general es el mismo: reforzar a los agentes clave para dar asistencia a las personas a través de su capacitación. Ello se realiza mediante la organización de seminarios y conferencias y la elaboración de materiales de información y de formación. También se tratarán los obstáculos mencionados anteriormente, centrándose en las funciones de los agentes clave y en sus oportunidades y responsabilidades a la hora de influir en las personas afectadas.

## PREPARAR EL TERRENO PARA ACTUACIONES FUTURAS

El resultado final del proyecto será la elaboración de un conjunto de herramientas de formación, desarrollado durante todo el período del proyecto que finalizará en el año 2006. Dicho paquete de herramientas se traducirá a varios idiomas. Se celebrará un seminario transnacional en 2006, con el objetivo global de fijar un programa de trabajo de lucha contra la discriminación en toda Europa. El trabajo de lucha contra la discriminación tendrá que conti-

nuar durante mucho tiempo y las personas afectadas necesitarán el apoyo de sus ONG para conseguir que se aplique la legislación vigente.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE LA PÁGINA WEB:

[www.rfsl.se/access](http://www.rfsl.se/access)



## CAPACITACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES EN LA EUROPA AMPLIADA

*Margarita Ilieva ejerce como abogada en Sofía y está especializada en casos de discriminación. Ha participado en la elaboración de la legislación búlgara contra la discriminación, trasponiendo las directivas de la UE, y ha realizado diversos estudios especializados sobre la situación legal nacional, entre los que se encuentra uno para la Comisión Europea. En la actualidad, es coordinadora nacional en Bulgaria de un proyecto cuya finalidad es guiar y capacitar a las ONG*

*en los diez nuevos Estados miembros y en los tres países candidatos a la adhesión, y que cuenta con la financiación del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación. Margarita expone en “La igualdad de derechos en la práctica” los detalles de dicho proyecto y las necesidades del sector de las ONG en Bulgaria y, de manera más general, en Europa Central y del Este.*

### **¿Cómo pueden las ONG ayudar a las víctimas de actos discriminatorios a acceder a la justicia?**

Las ONG actúan como grupos de sensibilización, contribuyendo a que las víctimas reconozcan la discriminación como una violación de sus derechos e informándoles de los medios posibles de obtener reparación. Asimismo, reciben y tramitan reclamaciones, ofreciendo asesoramiento sobre cómo hacer frente, legalmente y en la práctica, a una situación de discriminación. A la hora de entablar un litigio, las ONG ayudan a las víctimas a preparar las acciones judiciales a través de la documentación de los hechos correspondientes, y la recopilación de las pruebas necesarias para interponer una querrela ante los tribunales. Algunas ONG cuentan con expertos legales que les permiten ofrecer a las víctimas representación ante los tribunales y otras autoridades. Algunas de ellas entablan litigios estratégicos, desarrollando acciones judiciales de manera proactiva mediante métodos de prueba, con el fin de generar jurisprudencia sobre cuestiones con implicaciones en todo el sistema. A continuación, hacen públicos los resultados del litigio, con el ánimo de provocar un cambio en la actitud de la población.

### **¿Cómo ha cambiado esta función en Bulgaria con la nueva legislación contra la discriminación?**

La nueva legislación que traspone el acervo comunitario ha ampliado notablemente la capacidad de las ONG de implicarse en litigios de lucha contra la discriminación. Les ha otorgado capacidad legal para representar a las víctimas y para entablar demandas judiciales en su propio nombre en los casos en que se violan los derechos de numerosas personas. Por otro lado, las ONG pueden sumarse a procedimientos judiciales interpuestos por víctimas individuales u otras ONG en calidad de parte interesada, ofreciendo conocimientos y experiencia adicionales o apoyo político a los litigios de interés público. Grupos nacionales e internacionales de defensa de los derechos humanos se han lanzado con entusiasmo a probar esas nuevas e interesantes posibilidades legales, llevando a los tribunales casos de interés público en su propio nombre como denunciadores de casos de discriminación. Las actuaciones judiciales emprendidas por el Comité búlgaro de Helsinki y la Fundación Gitana Baht, a las que se unió el Centro Europeo de Defensa de los Derechos de los Gitanos como *amicus curiae*, han demostrado ya su eficacia en los tribunales.



## ***¿Cuántas organizaciones trabajan en este ámbito y en qué campos? ¿Cuántas participarán en el futuro en este proyecto?***

En Bulgaria, alrededor de diez ONG realizan trabajos de lucha contra la discriminación, a través del control, la presencia en litigios y la defensa. La mayoría son grupos de defensa de los derechos humanos con especial interés en cuestiones relacionadas con el origen racial o étnico. Algunos son grupos de comunidades, que se centran en motivos como el origen étnico gitano, la orientación sexual y la discapacidad. Los grupos que se ocupan de la discriminación por motivos de religión o de edad son mucho menos activos. Otras diez organizaciones se dedican a trabajar exclusivamente para la eliminación de la segregación escolar de los niños de etnia gitana. Activistas de todas estas ONG participarán en el proyecto en el futuro.

## ***¿Hasta qué punto difiere la capacidad de las ONG entre los 13 países del proyecto?***

Las ONG más capacitadas se encuentran en Bulgaria, Hungría y Polonia, países en los que pueden contar con grupos más grandes de activistas con experiencia, entre los que se incluyen juristas especializados en temas de interés público. En esos tres países, las ONG han conseguido grandes éxitos en la influencia en los poderes públicos, en la defensa de las víctimas y en el planteamiento de litigios con fines estratégicos, tanto en el ámbito nacional como internacional.

## ***¿Cuáles son las necesidades específicas de las ONG en los 13 países?***

La abrumadora mayoría de grupos locales y comunitarios precisa formación en cuanto a normas y soluciones legales contra la discriminación. Las ONG más desarrolladas deben aprender a transmitir sus conocimientos a grupos locales y comunitarios. Esto puede ayudar a mejorar la capacitación de los grupos más pequeños en el acceso a la cadena de justicia, como enlace entre las víctimas y las acciones judiciales por un lado, y entre los asesores jurídicos y la opinión pública por otro. Tanto los grupos pequeños locales como las organizaciones nacionales más desarrolladas precisan asistencia institucional y económica para ampliar sus actividades de

seguimiento de litigios y defensa, así como para hacer mejorar sus competencias en la lucha contra la discriminación.

## ***¿Pueden aprovechar las ventajas que les ofrece la nueva legislación en la materia?***

Un gran porcentaje de las ONG más antiguas y desarrolladas con antecedentes en la defensa efectiva de los derechos humanos está suficientemente bien dotado para hacer uso de los nuevos recursos legales. Otras, sin embargo, así como la mayor parte de los grupos locales y comunitarios necesitan recibir formación o bien ampliar la que ya tienen. Con el propósito de facilitar ese objetivo, es fundamental dedicar recursos para ampliar la capacidad formativa de las organizaciones mejor preparadas, de manera que puedan transferir sus conocimientos y experiencia a los grupos locales y comunitarios.

## ***¿Cómo podrá ayudar este proyecto a mejorar su capacitación?***

A través del patrocinio de cursos de formación dirigidos a los formadores, seguidos de otros cursos para activistas, este proyecto ayudará a difundir conocimientos prácticos a un segmento importante de ONG. Esto contribuirá al desarrollo del sector de intereses públicos y a poner en práctica el derecho a la igualdad de trato. El número final de activistas que recibirán formación (50 en Bulgaria) es significativo, ya que sólo unas diez ONG trabajan en la actualidad en ese campo (sin incluir las que se centran en la educación de la etnia gitana). Ello significa que la formación prevista pretende llegar a toda la comunidad de activistas que luchan contra la discriminación, duplicando, tal vez, su capacidad.

PARA MÁS INFORMACIÓN, DIRÍJASE A LOS SOCIOS DEL PROYECTO:

Human European Consultancy:  
[www.humanconsultancy.com](http://www.humanconsultancy.com)

Migration Policy Group: [www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)



## LOS SINDICATOS ACEPTAN EL DESAFÍO JURÍDICO

*Jean-Luc Rageul es Secretario General de la sección de la región de París de la CFDT. La CFDT es una confederación sindical nacional que representa a trabajadores de diversos campos y profesiones de los sectores público y privado en distintos ámbitos geográficos: nacional, regional, provincial y local.*

La sección de la región de París de la Confederación Francesa Democrática de Trabajo (CFDT) mantiene un compromiso con el respeto a la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación. Desde los años setenta, hemos luchado por conseguir derechos idénticos para todos los trabajadores, tanto franceses como de origen extranjero. En los años ochenta, nos dedicamos a promover la regularización de los trabajadores extranjeros sin papeles; y, en los noventa, llevamos a la práctica un programa de acción y sensibilización denominado “Por la igualdad de trato y contra la discriminación”.

No obstante, a pesar de esas actividades de concienciación, la discriminación racial sigue estando presente en muchas empresas y los representantes sindicales carecen de la preparación suficiente para enfrentarse a ella con eficacia. Con el fin de capacitar a los agentes en la utilización de la legislación contra la discriminación en sus labores sindicales, hemos convertido la formación relativa a acciones judiciales en una de nuestras prioridades claves.

### CURSOS DE FORMACIÓN ESTRUCTURADOS

En 2004, pusimos en marcha un ciclo de seminarios de formación en colaboración con los consultores Astrolabe Conseil y GELD (Groupe d'Etude et de Lutte contre les Discriminations), dirigido a los agentes sindicales más importantes: diversos magistrados laborales, expertos jurídicos sindicales y representantes sindicales en el trabajo.

Los seminarios dieron como resultado la creación de un módulo de formación probado que incluye los elementos siguientes:

- Los orígenes del concepto de discriminación.
- Los elementos esenciales de la legislación internacional sobre defensa de los derechos humanos.

- La normativa europea y comunitaria relativa a la discriminación.
- Un análisis exhaustivo de las directivas comunitarias 2000/43 y 2000/78.
- El concepto de discriminación como algo distinto del de igualdad de trato, consagrado en el derecho constitucional y administrativo tradicional francés.
- Los efectos del régimen jurídico europeo, después de su trasposición al derecho francés, en el régimen legal relativo a la igualdad de trato y la práctica de los agentes judiciales.
- La recogida de pruebas acerca de la discriminación.

### MODIFICACIÓN DE LOS HÁBITOS DE LOS AGENTES JURÍDICOS

Resultaba evidente que los agentes sindicales necesitaban cambiar radicalmente su enfoque respecto al análisis de las situaciones de discriminación y a la preparación de acciones judiciales conforme a las nuevas leyes. En concreto, el sistema judicial francés posee muy poca experiencia respecto a las nuevas normas que rigen la pertinencia y admisibilidad de las pruebas y a los cambios en la carga de la prueba. Por consiguiente, uno de los resultados más importantes de la formación ha sido el establecimiento de una herramienta metodológica práctica destinada a ayudar a los asesores jurídicos, a los jueces de las magistraturas de trabajo y a los agentes institucionales a interpretar las pruebas. Se ponen de relieve las cuestiones a tratar con la víctima, las posibilidades estratégicas a tener en cuenta y los documentos a presentar en cada una de las fases del procedimiento, desde la primera reunión con el trabajador hasta el momento de dictar sentencia por parte de la magistratura de trabajo.

Asimismo, los seminarios confirmaron la importancia de



trabajar estrechamente con agentes externos al movimiento sindical, como magistrados, inspectores laborales y servicios públicos de empleo.

Para el año 2005, la sección de la región de París de la CFDT propone que todos los jueces de las magistraturas de trabajo y representantes sindicales participen en dicho programa de formación. Así, esperamos que se familiaricen con la nueva normativa sobre pertinencia y admisibilidad de las pruebas y se fomente un enfoque constructivo respecto a la lucha contra la discriminación.

#### PARA MÁS INFORMACIÓN:

GELD: [www.le114.fr](http://www.le114.fr)

CFDT: [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)

## IGUALDAD DE TRATO EN EL TRABAJO Y EN EL ACCESO A LA VIVIENDA



El proyecto transnacional "Casadis", financiado a través del programa de acción comunitario para la lucha contra la discriminación, agrupa a sindicatos y centros de formación de cuatro países (Francia, Bélgica, Italia y Rumanía). Su objetivo es formar y proporcionar asistencia a los agentes sindicales a la hora de emprender acciones judiciales contra la discriminación en el trabajo o en el acceso a la vivienda. Los grupos específicos a los que va dirigido varían en función de las necesidades de cada país, pero incluyen a enlaces sindicales y a otros representantes de los trabajadores, a especialistas en derecho laboral de los sindicatos y a magistrados que representan a los trabajadores o a los sindicatos en las magistraturas de trabajo.

Los cursos de formación tienen por objeto sensibilizar a los participantes respecto a la discriminación por diferentes motivos: edad, discapacidad, salud, raza o religión. Además, se analizarán los tipos de protección jurídica que existen en los ámbitos nacional y europeo, y se elaborará un conjunto práctico de herramientas para que los participantes las apliquen en su trabajo diario con el fin de promover la igualdad de oportunidades y la diversidad.

El proyecto Casadis también pretende facilitar el intercambio de experiencias entre los distintos países socios, con el propósito de promover las mejores actuaciones y asegurar una amplia difusión de los resultados.

La coordinación del proyecto corre a cargo de Émergences y en él participan los socios siguientes:

La Confédération Générale du Travail (CGT), Francia;

Form'action André Renard (Bélgica), centro de formación del sindicato Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB);

Agenzia Formazione Lavoro (AGFOL), Italia;

Confederatia nationala a sindicatelor libere din romania Fratia (CNSLR), Rumanía.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE LA PÁGINA WEB:

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



## LOS ABOGADOS ITALIANOS SE INFORMAN DE LAS NUEVAS FACULTADES LEGALES EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

*Paola Accardo es juez y experta en derecho comunitario del Consejo Superior del Poder Judicial (CSM) italiano, organismo oficial que garantiza el autogobierno y la independencia de la judicatura. Asimismo, se encarga de organizar y controlar la formación profesional de jueces y fiscales en prácticas y ofrece cursos de formación continua a abogados en ejercicio.*

El gobierno italiano aprobó dos nuevos decretos-ley en julio de 2003, mediante los que se trasponían las directivas comunitarias sobre igualdad racial e igualdad de trato en el empleo. Sin embargo, para que la ley se aplique es preciso que los abogados se familiaricen con los textos y las nuevas facultades jurídicas que éstos ofrecen.

### FORMACIÓN ESPECÍFICA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Gracias a la financiación conseguida a través de las actividades de sensibilización nacional del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, el Consejo Superior del Poder Judicial (Consiglio Superiore della Magistratura ó CSM) elaboró un programa de formación para abogados de Roma y otras ocho regiones.

Los cursos de formación sobre la lucha contra la discriminación comenzaron en abril de 2004 con un seminario de tres días de duración. El programa se basa en gran medida en la experiencia positiva de la formación organizada por la Academia de Derecho Europeo (ERA). En los cursos participaron jueces, abogados, juristas y expertos, con el objetivo de que compartieran sus experiencias a través de debates en profundidad sobre las directivas comunitarias y la legislación nacional.

Las implicaciones de la “cláusula de no-regresión” de las directivas fueron objeto de gran interés en relación con la legislación italiana. Desde el año 1999, Italia ofrece una elevada protección jurídica contra la discriminación por motivos de discapacidad y exige a las empresas o los empresarios que apliquen diversas medidas positivas para contratar a personas discapacitadas. De acuerdo con la cláusula de no-regresión, la aplicación de la directiva sobre la igualdad de trato en el empleo no puede menoscabar dichas disposiciones.

En la actualidad están surgiendo en Italia casos de discriminación por razones de orientación sexual y de edad, y la aplicación práctica de la directiva sobre la igualdad de trato en el

empleo plantea aún dudas. Así, por ejemplo, ¿cuándo son aceptables las restricciones por edad impuestas por las empresas debido a que reflejan una necesidad profesional auténtica y cuándo deberían prohibirse? La cooperación entre los sindicatos y las empresas es fundamental para garantizar que no se hace un uso abusivo de las limitaciones por edad en el trabajo.

También se debatió la posibilidad de parcialidad en el sistema judicial debido a la existencia de prejuicios subconscientes. Uno de los oradores citó el ejemplo de un juez que impuso a un demandado una pena más grave, debido a que malinterpretó el hábito del procesado de inclinar la cabeza como signo de falta de respeto. En realidad, se trata de un signo de deferencia en la cultura del acusado. En este contexto, el representante del Consejo de Estudios Judiciales (JSB, según sus siglas inglesas) mencionó la última edición del “Libro de Referencias sobre Igualdad de Trato”, guía elaborada por el JSB cuyo fin es ayudar a los jueces a tratar los casos individuales con la máxima justicia y sensibilidad.

### ENFOQUE REGIONAL

Tras el seminario de Roma, se celebraron varios seminarios regionales en Italia, con el fin de acceder a un número mayor de jueces y fiscales. A pesar de haber sido de una duración inferior a la del seminario romano, permitieron transmitir la información más significativa sobre la aplicación de las dos directivas en la legislación.

Asimismo, se ha difundido la información a través de otras vías, incluyendo la publicación de un CD-ROM y la presentación de los seminarios en la página web del CSM.

### PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE:

[www.csm.it](http://www.csm.it) (Enlace a Incontri di Studio núm.1.346).  
Si desea solicitar copias del Libro de Referencias sobre Igualdad de Trato elaborado por el JSB, visite la página: [www.jsboard.co.uk](http://www.jsboard.co.uk)

## ES HORA DE EMPRENDER ACCIONES JUDICIALES

### INTRODUCCIÓN

Una de las vías más importantes para castigar los actos o comportamientos discriminatorios es emprender acciones judiciales. La persona que sufre una violación de sus derechos puede emprender acciones judiciales por su cuenta, o con la asistencia de una ONG, un sindicato o un organismo nacional independiente de promoción de la igualdad de trato. En algunos casos, puede solicitar que uno de dichos agentes prosiga la acción judicial en su nombre.

#### LAS CAUSAS JUDICIALES DEBERÍAN TENER UN IMPACTO MAYOR EN LA SOCIEDAD

La decisión de emprender acciones judiciales en nombre de las víctimas de actos discriminatorios es muy importante, y no sólo por la búsqueda de reparación legal por la violación de los derechos de una persona en concreto. Las causas judiciales tienen una gran repercusión en la manera de hacer frente a la discriminación en la sociedad. La necesidad de elegir casos de manera estratégica para que su impacto sea máximo se expone claramente en los artículos de INTERIGHTS (pág. 22) y de la Autoridad Irlandesa de Promoción de la Igualdad de Trato (pág. 26). Los ejemplos de demandas judiciales del Centro Europeo de Defensa de los Derechos de los Gitanos (pág. 23) reflejan de manera práctica cómo las actuaciones judiciales pueden llevar a la obtención de sentencias que se conviertan en referentes históricos en el ámbito del acceso a los bienes y servicios y de la discriminación en el empleo.

Una de las competencias principales de los organismos nacionales de promoción de la igualdad de trato, tal como se define en la directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, es prestar “asistencia independiente a las víctimas de actos discriminatorios a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación”. En el caso de algunos de esos organismos, sus facultades van más allá de prestar asesoramiento, pudiendo intervenir en los procedimientos judiciales en nombre de los denunciantes. En Bélgica, por ejemplo, el organismo de promoción de la igualdad de trato prefiere resolver las demandas mediante conciliación o mediación, pero considera que, como último recurso, puede ser necesario apoyar acciones judiciales (véase la pág. 25).

#### EMPRENDER ACCIONES JUDICIALES EN SOLITARIO ES CASI IMPOSIBLE

Algunos Estados miembros no han otorgado dichas facultades a los organismos nacionales de promoción de la igualdad de trato. Por ejemplo, en Dinamarca, el Comité de Reclamaciones para la Igualdad de Trato por Motivos de Origen Étnico puede, entre otras cosas, recibir denuncias individuales de discriminación y puede recomendar que una víctima reciba asistencia legal gratuita si su demanda está fundamentada. Sin embargo, la víctima tiene que interponer la demanda personalmente ante los tribunales, ya que el Comité no puede entablar un litigio en su nombre. Las ONG pueden asistir a las víctimas en la presentación de una demanda a los tribunales, pero por regla general tampoco entablan litigios en nombre de las víctimas.

A pesar de que Dinamarca cuenta con una legislación nacional que prohíbe la discriminación por motivos de origen racial y en el empleo (que data de los años 1971 y 1996 respectivamente), han sido muy pocos los casos que se han llevado a los tribunales en la práctica. Esto se debe a que muy pocas personas pueden tramitar un caso por su cuenta. Los costes económicos y psicológicos derivados de ello, así como los problemas que conlleva la prueba de la supuesta discriminación, lo hacen casi imposible.

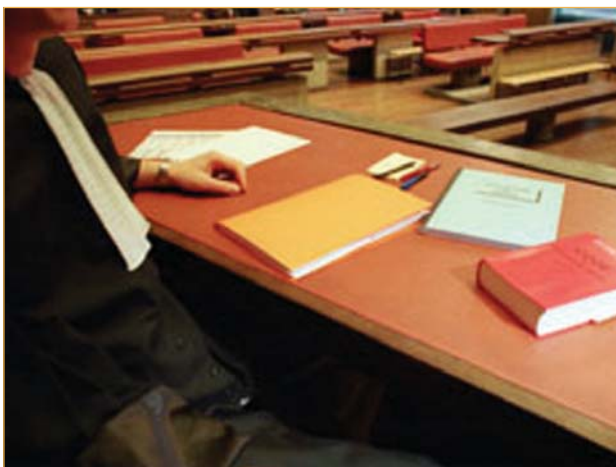
Por consiguiente, el apoyo a la hora de emprender acciones judiciales es un elemento de vital importancia en la mejora de la protección contra la discriminación. Es preciso que los Estados miembros refuercen las competencias de las ONG y de los organismos nacionales de promoción de la igualdad de trato para asegurar que la legislación en vigor pueda aplicarse efectivamente.

*Bjørn Dilou Jacobsen es experto legal del Comité danés de Reclamaciones para la Igualdad de Trato por Motivos de Origen Étnico del Instituto Danés de Defensa de los Derechos Humanos. Además, está estudiando el tratamiento de los organismos nacionales europeos de promoción de la igualdad de trato a las leyes nacionales contra la discriminación basadas en la directiva sobre la igualdad racial.*



## ESTRATEGIAS A LA HORA DE LITIGAR: LA FUNCIÓN DE LAS ONG

*Kevin Kitching es experto legal para Europa Central y del Este y la antigua Unión Soviética de INTERIGHTS en Londres. Ayuda a abogados, víctimas y ONG a preparar demandas judiciales ante tribunales nacionales e internacionales y presenta intervenciones de terceros en casos que plantean cuestiones sobre cómo interpretar los derechos humanos. Es profesor de derecho internacional y comparado de defensa de los derechos humanos y contribuye a la elaboración de nuevos textos legales.*



*La presentación de demandas permite llevar los principios jurídicos a la práctica*

Las directivas contra la discriminación pretenden establecer un alto nivel de protección que ayude en el futuro a promover los derechos de las víctimas de actos discriminatorios en toda Europa. No obstante, para proteger los derechos de las víctimas de actos discriminatorios de manera efectiva, sus disposiciones innovadoras deben integrarse en el tejido de los sistemas jurídicos nacionales. Por ello, litigar es fundamental para garantizar que los principios consagrados en las directivas se aplican no sólo en la teoría, sino también en la práctica.

### ES PRECISO SELECCIONAR LAS DEMANDAS JUDICIALES QUE PUEDAN TENER UN IMPACTO MÁXIMO

ONG, como INTERIGHTS y otras, han participado durante muchos años en juicios cuyos fallos sirven de fundamento para la presentación de demandas similares ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y otros organismos internacionales. A menudo, dichos litigios han tenido un efecto muy importante en los sistemas jurídicos nacionales, promoviendo el cambio, a través de la documentación de abusos cometidos por los Estados, capaci-

tando a grupos vulnerables, formando a profesionales del derecho y a políticos, y ofreciendo orientación sobre las mejores prácticas jurídicas. Sin lugar a dudas, las directivas van a tener una gran influencia en los sistemas jurídicos nacionales. No obstante, las ONG y los juristas deben aprovechar esta oportunidad para seleccionar y elaborar de manera estratégica las demandas judiciales que puedan implicar significativos avances en la protección contra la discriminación.

Precisamente, al adoptar este enfoque “estratégico” de acuerdo con las directivas, las ONG pueden contribuir significativamente a su aplicación y cumplimiento:

- Muchas veces, las ONG son las organizaciones mejor situadas para hacer que las necesidades de los grupos vulnerables se conviertan en demandas resueltas con éxito. Su trabajo con los grupos desfavorecidos puede poner de relieve las lagunas existentes en el derecho, así como la falta de cumplimiento o de conformidad con las normas de la UE. Las ONG pueden tomar la iniciativa a la hora de elegir las demandas judiciales que tengan más probabilidades de provocar un impacto máximo.
- Las ONG pueden ayudar a facilitar el acceso a la justicia. Las directivas se han establecido con el fin de proteger a los grupos vulnerables contra la discriminación. Dichos grupos son frecuentemente los que tienen menos posibilidades de buscar reparación judicial a través de las vías tradicionales.
- Las ONG pueden contribuir a la presentación de alegaciones progresistas y motivadas basadas en el derecho internacional o comparado a través de intervenciones de terceros, de asesoramiento y de representación directa. Las alegaciones basadas en principios y mejores prácticas de defensa de los

derechos humanos han demostrado ser eficaces en casos de discriminación presentados ante tribunales nacionales e internacionales. Mediante la defensa de demandas judiciales basada en alegatos y haciendo hincapié en motivos múltiples, las ONG pueden promover una “igualación al nivel más alto” de protección que evite un debilitamiento de las normas existentes. Las demandas judiciales defendidas estratégicamente pueden intentar aprovechar las facultades del Tribunal de Justicia Europeo para que su efecto sea máximo en toda la Unión.

- Las ONG pueden desempeñar un papel primordial en la dirección de la estrategia de demandas judiciales con respecto a cuestiones fundamentales y a otras de carácter más procesal, como la elección de tribunales. Pueden ser flexibles en cuanto a su propia forma de participación en los casos y trabajar directamente con clientes y con socios locales. La experiencia de colaborar con otras

ONG, abogados y organismos especializados puede ser inestimable como apoyo a cualquier demanda.

## LOS PRIMEROS MOMENTOS SON SIEMPRE LOS MÁS DIFÍCILES

La historia de la normativa comunitaria contra la discriminación por motivos de sexo ha puesto de manifiesto que los primeros momentos de aplicación de las directivas de la UE son los más difíciles. Las ONG están bien preparadas para ayudar a asegurar que las soluciones legales previstas para las víctimas de actos discriminatorios en los Estados miembros sean, como las propias directivas requieren, “efectivos, proporcionados y disuasorios”.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE LA PÁGINA

WEB:

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

## LOS TRIBUNALES BÚLGAROS ACTÚAN PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN HACIA LOS GITANOS

*Dimitrina Petrova es directora ejecutiva del Centro Europeo de Defensa de los Derechos de los Gitanos. Con anterioridad, fue presidenta del Proyecto de Defensa de los Derechos Humanos (Sofía), grupo búlgaro defensor de los derechos de los gitanos, diputada del Parlamento y profesora de Filosofía del Derecho y de otras materias en Bulgaria y otros países.*



Desde que el 1 de enero de 2004 entró en vigor en Bulgaria la nueva legislación contra la discriminación, el Centro Europeo de Defensa de los Derechos de los Gitanos y otras organizaciones asociadas han iniciado varios procesos civiles en los que se alegaban casos de discriminación contra los gitanos. Casi un año después de la entrada en vigor de la ley, dichas causas han dado origen a cinco sentencias históricas de los tribunales búlgaros.

### ACCESO A LOS SERVICIOS

En el primer caso, el tribunal de primera instancia de Sofía dispuso que una mujer de etnia gitana a la que no se había permitido la entrada a una tienda de ropa había sufrido discriminación por el único motivo de su origen racial. Dicha tienda se negó a atender a la mujer y le prohibió la entrada en su establecimiento. Además, el personal de la empresa la amenazó con violencia y ofen-





*Los procesos civiles han sido origen de sentencias históricas en la defensa de los derechos de los gitanos*

sas verbales relativas a su origen gitano. El tribunal falló afirmando que dicha conducta era constitutiva de discriminación por motivos de origen étnico y que, por lo tanto, violaba la legislación búlgara.

En otro caso, el tribunal falló a favor de un hombre discriminado por la compañía eléctrica local. Ésta había negado al demandante, de origen gitano, el acceso a la red de suministro eléctrico porque se negó a autorizar a la compañía la colocación de su contador de electricidad en un poste de nueve metros de altura. La justificación de la empresa respecto a dichas medidas fue que ésa era la única manera de asegurarse que “los gitanos no se conectan ilegalmente a la red eléctrica”. La compañía proveedora del servicio no tuvo en cuenta el hecho de que el hombre pagaba regularmente sus facturas, que no tenía ningún antecedente de intentar conectarse ilegalmente a la red de suministro eléctrico y además que sería incapaz de comprobar su consumo eléctrico debido al emplazamiento poco ortodoxo del contador. El tribunal ordenó a la compañía a dar el acceso necesario al contador de electricidad, así como la posibilidad de controlarlo, además de dejar de aplicar dichas medidas en el futuro.

Un caso independiente pero similar al anterior llevó a dictar una segunda sentencia contra la compañía eléctrica. Esta vez, había negado a seis residentes de un poblado gitano en Sofía la instalación de contadores normales de electricidad. Tras el juicio, se ordenó a la compañía a que volviese a colocar los contadores y pagase una indemnización a los demandantes.

## DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

Un cuarto caso derivado de la aplicación de la nueva ley se refería al empleo. El tribunal de primera instancia de

Sofía consideró que una empresa había aplicado políticas de contratación discriminatorias tras negarse a realizar una entrevista de trabajo a un hombre gitano debido a su origen étnico. La empresa, dedicada a la fabricación y distribución de productos alimenticios, había citado a dicha persona para realizar una entrevista, pero posteriormente la anuló cuando aquélla manifestó su origen étnico. El tribunal obligó al pago de una indemnización al afectado y ordenó a la parte demandada a abstenerse de aplicar dichos métodos de contratación de personal en el futuro.

Por último, una vez más la compañía pública de suministro eléctrico fue condenada por discriminación cuando negó el acceso a la red a clientes, que habían hecho frente al pago de sus facturas, tras producirse una avería en el suministro de energía eléctrica de un barrio gitano de Sofía. La empresa proveedora se negó a reparar la red durante más de dos meses después de la avería, alegando que muchos de los clientes afectados tenían facturas pendientes de pago. Sin embargo, también se denegó el restablecimiento del suministro eléctrico a treinta familias gitanas al corriente de sus pagos. El tribunal estableció que las actuaciones de la compañía eran discriminatorias, debido a que se impusieron exclusivamente a residentes de una zona gitana y nunca se aplicaron a otras zonas.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE LA PÁGINA WEB:  
[www.errc.org](http://www.errc.org)



## LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN BÉLGICA

*Eliane Deproost es directora adjunta del “Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo” (CECLR, según sus siglas en francés), organismo público autónomo responsable de garantizar la igualdad de trato a todos los ciudadanos de Bélgica.*

### NUEVAS RESPONSABILIDADES

La ley federal de 25 de febrero de 2003 es el instrumento más importante de aplicación en Bélgica de las dos directivas. Confiere responsabilidades nuevas al “Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo” (CECLR), creado en virtud de la ley de 15 de febrero de 1993, permitiéndole asesorar, apoyar y, si fuera necesario, emprender acciones judiciales en nombre de víctimas de actos discriminatorios. La ley prohíbe la desigualdad de trato que no tenga una justificación objetiva y razonable.

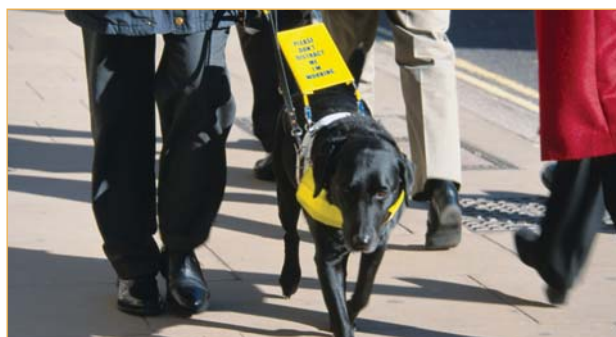
Asimismo, la ley prohíbe la discriminación en muchos aspectos de la vida social, no sólo los relacionados con el empleo y las condiciones laborales, sino también en el acceso a bienes y servicios y en la participación en deportes y actividades sociales o culturales, entre otros.

Los medios más utilizados por el CECLR para resolver las reclamaciones son la conciliación y la mediación. No obstante, como último recurso, el Centro también proporciona asistencia para las actuaciones judiciales. En la actualidad, existen cinco casos que están siendo enjuiciados por los tribunales y que todavía están pendientes de resolución.

### CAMBIO DE CONDUCTAS GRACIAS A LA APLICACIÓN DE LA LEY

Como ejemplo, se pueden citar dos de los casos pendientes antes mencionados. El primero trata de la negativa a alquilar una vivienda a una pareja homosexual.

- El señor X cohabita con el señor Y. Cuando la carrera profesional de Y les exige cambiar de domicilio, buscan una vivienda de alquiler a través de la página web de una agencia inmobiliaria. La pareja encuentra una casa, y después de una primera visita y de la firma de un compromiso de alquiler, el agente inmobiliario les informa que los propietarios se niegan a alquilarles el



*En uno de los casos, se prohibió la entrada de una mujer con un perro guía a un restaurante”*

inmueble. A los propietarios les gustaría más tener una pareja “tradicional” como arrendataria de su casa. El CECLR se ha querellado contra los propietarios y la agencia inmobiliaria.

El segundo caso trata de una persona con problemas graves de visión a la que se negó la entrada a un restaurante con su perro guía.

- La señora Z tiene problemas graves de visión por lo que se desplaza acompañada de un perro guía. Un día va con unos amigos a un restaurante a almorzar, pero al entrar en el establecimiento el camarero prohíbe la entrada a Z, a la que se niega el acceso porque no está permitida la entrada de perros. El CECLR ha presentado una demanda contra el restaurante.

En lugar de ser represiva, esta ley ofrece la oportunidad real de cambiar las actitudes en la sociedad y luchar contra los comportamientos discriminatorios.

**PARA MÁS INFORMACIÓN, VISÍTESE LA PÁGINA WEB DEL:**

Centro para la Igualdad de Oportunidades y la Lucha contra el Racismo (CECLR): [www.diversite.be](http://www.diversite.be)



## ENFOQUE INTEGRADO PARA APLICAR LA LEGISLACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE TRATO

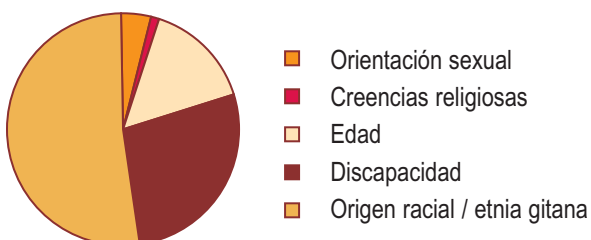
*Niall Crowley es director ejecutivo de la Autoridad de Promoción de la Igualdad de Trato, organismo independiente creado para promover y defender los derechos establecidos por la legislación irlandesa en materia de igualdad de trato.*

Aderonke Razaq fue despedida por su empresa, Campbell Catering, por robar supuestamente tres plátanos. Este caso contó con la asistencia de la Autoridad de Promoción de la Igualdad de Trato, y la magistratura de trabajo falló afirmando que la decisión de despedirla fue discriminatoria por motivos de origen racial, que no había robado los plátanos y que no podía ser acusada de manera razonable de haber cometido ese acto. Este caso estableció un precedente, ya que la magistratura determinó la obligación positiva de las empresas de tener en cuenta las implicaciones prácticas de la diversidad cultural y lingüística en la elaboración y el desarrollo de sus procedimientos disciplinarios. Estas exposiciones de motivos en la sentencia deberán aplicarse en todas las políticas y procedimientos relacionados con el trabajo.

### AMPLIAS FACULTADES DE ACTUACIÓN

La causa judicial se basó en la Ley irlandesa de Igualdad de Trato en el Empleo, que prohíbe la discriminación en el trabajo por los nueve motivos siguientes: género, estado civil, edad, discapacidad, orientación sexual, estado familiar, origen racial, religión y pertenencia a una comunidad gitana. Dicha ley dio origen a la Autoridad de Promoción de la Igualdad de Trato a la que dotó de amplias facultades para promover la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación en esos nueve campos. Asimismo, creó un Tribunal de Promoción de la Igualdad de Trato, órgano cuasi judicial encargado de mediar o investigar, tramitar demandas y decidir acerca de ellas de conformidad con la legislación

**Trabajos de asistencia social individual en el año 2003, de acuerdo de la Ley de Igualdad de Trato en el Empleo**



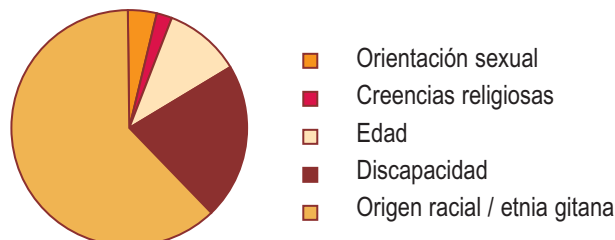
vigente. El mandato de ambos organismos fue ampliado mediante la Ley de Estado de Igualdad de Trato, que prohíbe la discriminación en la provisión de bienes y servicios, en el acceso a la vivienda y en centros de enseñanza.

Otro caso apoyado por la Autoridad de Promoción de la Igualdad de Trato que se hizo muy popular en el país tenía que ver con los contratos de seguros. Jim Ross tenía 76 años y contaba con una póliza de seguro de automóviles en la que disfrutaba de una gratificación por no haber dado parte de accidentes durante siete años. Sin embargo, la compañía Royal and Sun Alliance se negó a hacerle un seguro porque tenía más de setenta años. El Tribunal de Promoción de la Igualdad de Trato falló entonces a favor de Ross, alegando que era inaceptable la negativa a hacerle un seguro debido exclusivamente a su edad sin tener en cuenta sus circunstancias particulares.

### TODAVÍA SE NIEGA EL ACCESO A BIENES Y SERVICIOS A MUCHOS VIAJEROS

En general, las causas judiciales contra bares han sido las que con más frecuencia han recibido el apoyo de la asistencia social individual en virtud de la Ley de Estado de Igualdad de Trato, seguidas de las establecidas contra centros de enseñanza. También han destacado los trabajos de asistencia social individual contra departamentos y agencias gubernamentales. Las demandas actuales presentadas por la Autoridad basadas en dicha ley muestran que la discrimi-

**Trabajos de asistencia social individual en el año 2003, de acuerdo con la Ley de Igualdad de Trato**



nación por motivos de origen étnico gitano es la más frecuente (33% de los casos), seguida por la discapacidad (25%) y el origen racial (12%).

Las causas entabladas por discriminación por motivos de orientación sexual basadas en ambas leyes siguen siendo escasas. En una importante resolución, en la que participó la Autoridad de Promoción de la Igualdad de Trato, el Ministerio de Asuntos Sociales y Familiares admitió que su negativa a entregar un abono de viaje gratis a la pareja de un homosexual de más edad era discriminatoria de acuerdo con la Ley de Estado de Igualdad de Trato, ya que concedía abonos similares a parejas heterosexuales que hacían vida marital. Sin embargo, este avance importante en el reconocimiento de los derechos de las parejas gays y lesbianas sufrió posteriormente un retroceso, en el momento en que el Ministerio aprobó una normativa que permitía mantener la discriminación.

Las pautas que se derivan de los casos actuales tratados en virtud de la Ley de Igualdad de Trato en el Empleo son diferentes. El motivo dominante es el origen racial, que representa el 44% de las demandas. El género representa un 18,5% de los casos, la discapacidad un 11% y la edad un

9%. Las cuestiones principalmente alegadas tienen que ver con la discriminación en las condiciones laborales, el acceso al empleo, el despido y el acoso (sexual).

## LOS CASOS TRATADOS DEBERÍAN PROVOCAR UNA ONDA EXPANSIVA EN LA SOCIEDAD

La Autoridad de Promoción de la Igualdad de Trato ofrece asesoramiento legal y representación en casos de importancia estratégica, que tienen un efecto adicional que va mucho más allá del denunciante individual. Por esa razón, ha puesto mucho énfasis en promover las vías actuales de asistencia, así como otras nuevas, para demandantes que buscan reparación conforme a la legislación vigente. La defensa a través de los sindicatos cuenta con una larga tradición, mientras que es mucho más reciente la actuación de los grupos comunitarios locales. Es necesario contar con nuevos recursos para que todas esas capacidades puedan desarrollarse plenamente.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE LA PÁGINA WEB:

[www.equality.ie](http://www.equality.ie)

## SANCIONES Y REPARACIONES JUDICIALES: ¿CUÁLES SON LOS LÍMITES MÁXIMOS?

En virtud de las directivas sobre la igualdad racial y la igualdad de trato en el empleo, las sanciones aplicadas en casos de violación de derechos deben ser “efectivas, proporcionadas y disuasorias” (artículos 15 y 17, respectivamente). Sin embargo, ¿qué significa esto realmente y cuáles son las implicaciones para los Estados miembros a los que se pide que establezcan el régimen de sanciones aplicables?

Con el fin de esclarecer estas cuestiones, la red europea de expertos legales, financiada por el programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, ha recibido el encargo de realizar un estudio acerca de las sanciones y reparaciones judiciales nacionales. Se está prestando especial atención a la cuestión de los límites máximos de indemnización a las víctimas de actos discriminatorios. Dicho estudio analizará cómo el derecho a una reparación efectiva ha sido establecido en la legislación comunitaria, tanto de manera general como específica respecto a la discriminación por motivos de sexo. Asimismo, estudiará los antecedentes más amplios relativos a los derechos humanos internacionales. El informe final intentará sacar conclusiones en cuanto a las sanciones y las reparaciones judiciales de acuerdo con las directivas sobre la igualdad racial y la igualdad de trato en el empleo.

La red de expertos legales está dirigida por la Consultoría Europea de Defensa de los Derechos Humanos en colaboración con el Grupo de Políticas de Emigración.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE LAS PÁGINAS WEB:

[www.humanconsultancy.com](http://www.humanconsultancy.com) y [www.migpolgroup.com](http://www.migpolgroup.com)

Comisión Europea

**La igualdad de derechos en la práctica: opiniones clave 2005 - ACCESO A LA JUSTICIA**

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2005 — 27 pp. — 21 x 29.7 cm

ISBN 92-894-9173-6

## **VENTA Y SUSCRIPCIONES**

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

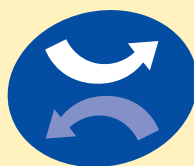
### ***¿Cómo puedo adquirir una de estas publicaciones?***

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

### ***¿Cómo puedo obtener la relación de oficinas de venta?***

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

Por la diversidad



Contra la discriminación

“La igualdad de derechos en la práctica: opiniones clave 2005” se publica en el marco del programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación 2001 - 2006. Este programa fue establecido por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea como un apoyo pragmático para asegurar la aplicación efectiva de las dos directivas sobre la igualdad racial y la igualdad de trato en el empleo (2000) que emanan del artículo 13 del Tratado de Amsterdam. El programa de seis años se dirige principalmente a todos los interesados capaces de ejercer influencia en el desarrollo de políticas y leyes antidiscriminatorias apropiadas y efectivas en la UE-25, la AELC y los países candidatos a la UE.

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

1. La mejora del conocimiento y de la apreciación de los aspectos relacionados con la discriminación.
2. El desarrollo de la capacidad para tratar de resolver la discriminación de manera efectiva.
3. La promoción de valores que apoyen la lucha contra la discriminación.

Las actividades financiadas en el marco del programa analizan y evalúan, desarrollan y sensibilizan respecto a las medidas para la lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, de religión o creencias, discapacidad, edad y orientación sexual.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

La discriminación basada en el género se aborda en instrumentos legislativos independientes. Para más información sobre las políticas, la legislación y las actividades comunitarias en relación con la discriminación basada en el género, póngase en contacto con la Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.

[http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm)

Si desea ponerse en contacto con la Unidad de Lucha contra la Discriminación y Relaciones con la Sociedad Civil, dirijase a:

Barbara Nolan  
 Jefa de Unidad  
 Unidad D3  
 Comisión Europea  
 200 rue de la Loi  
 B-1049 Bruselas  
 e-mail: [empl-antidiscrimination@cec.eu.int](mailto:empl-antidiscrimination@cec.eu.int)