

Anexos



construyendo la integración a través del empleo

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000

Organismos especializados en la lucha contra la discriminación

Programa de las jornadas

Listado de participantes



DIRECTIVA 2000/43/CE del consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 13, Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social ⁽³⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽⁴⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) El Tratado de la Unión Europea constituye una nueva etapa en el proceso creador de una unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa.
- (2) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.
- (3) El derecho a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros.
- (4) Es importante respetar estos derechos y libertades fundamentales, incluido el derecho a la libertad de asociación. En el contexto del acceso al suministro de bienes y servicios y la oferta de los mismos, es asimismo importante respetar la protección de la intimidad y de la vida familiar y las transacciones realizadas en dicho contexto.

⁽¹⁾ No publicado aún en el Diario Oficial.

⁽²⁾ Dictamen emitido el 18 de mayo de 2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽³⁾ Dictamen emitido el 12 de abril de 2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽⁴⁾ Dictamen emitido el 31 de mayo de 2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

- (5) El Parlamento Europeo ha adoptado varias resoluciones relativas a la lucha contra el racismo en la Unión Europea.
- (6) La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. El uso, en la presente Directiva, del término «origen racial» no implica el reconocimiento de dichas teorías.
- (7) El Consejo Europeo, en Tampere los días 15 y 16 de octubre de 1999, invitó a la Comisión a presentar cuanto antes propuestas para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 del Tratado CE en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia.
- (8) Las Directrices para el empleo de 2000 aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999 subrayan la necesidad de promover las condiciones para un mercado de trabajo que propicie la integración social mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación contra grupos tales como las minorías étnicas.
- (9) La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad, y también puede hipotecar el objetivo de desarrollar la Unión Europea como un espacio de libertad, seguridad y justicia.
- (10) La Comisión presentó una Comunicación sobre el racismo, la xenofobia y el antisemitismo en diciembre de 1995.
- (11) El Consejo adoptó el 15 de julio de 1996 la Acción común 96/443/JAI relativa a la acción contra el racismo y la xenofobia⁽⁵⁾ que contiene el compromiso de los Estados miembros de garantizar una cooperación judicial efectiva en lo que respecta a las infracciones basadas en comportamientos racistas y xenófobos.
- (12) Para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos.
- (13) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación, directa o indirecta, por motivos de origen racial o étnico en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y al ejercicio profesional.
- (14) En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

⁽⁵⁾ DO L 185 de 24.7.1996, p.5.

- (15) La estimación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso basándose en pruebas estadísticas.
- (16) Es importante proteger a todas las personas físicas de toda discriminación por su origen racial o étnico. Los Estados miembros también deben proteger, de conformidad con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, a las personas jurídicas en aquellos casos en los que sean discriminadas por el origen racial o étnico de sus miembros.
- (17) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con un origen racial o étnico determinado y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de un origen racial o étnico concreto cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de esas personas.
- (18) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada al origen racial o étnico constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.
- (19) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en el origen racial o étnico deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento respecto a la representación y defensa ante los tribunales.
- (20) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.
- (21) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando exista a primera vista un caso de presunta discriminación. Para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada cuando se aporten indicios de dicha discriminación.
- (22) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. Se considerarán procedimientos de esta índole aquellos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones, sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas.
- (23) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y con las organizaciones no gubernamentales para estudiar las distintas formas de discriminación y combatirlas.
- (24) La protección contra la discriminación basada en el origen racial o étnico se vería reforzada con la existencia de uno o más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para analizar los problemas existentes, estudiar las soluciones posibles y proporcionar asistencia específica a las víctimas.
- (25) La presente Directiva establece requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

- (26) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias aplicables en caso de que se contravengan las obligaciones impuestas por la presente Directiva.
- (27) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.
- (28) De conformidad con el principio de subsidiariedad y al principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, el objetivo de la presente Directiva, consistente en garantizar un nivel elevado de protección contra la discriminación igual en todos los Estados miembros, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, puede lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. La presente Directiva se limita a lo estrictamente necesario para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para ese propósito.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 **Objeto**

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco para luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, con el fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.

Artículo 2 **Concepto de discriminación**

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, basada en el origen racial o étnico.
2. A efectos del apartado 1:
 - a) existirá discriminación directa cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable;
 - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por motivos de su origen racial o étnico se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

1. Dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y no todos los niveles de la clasificación profesional;
- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o d empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;
- e) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
- f) las ventajas sociales;
- g) la educación;
- h) el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

2. La presente Directiva no afecta a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y de cualquier tratamiento derivado de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y d los apátridas.

Artículo 4

Requisitos profesionales esenciales y determinantes

No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el origen racial o étnico no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

*Artículo 5***Acción positiva**

Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto.

*Artículo 6***Requisitos mínimos**

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

CAPÍTULO II

RECURSOS Y CUMPLIMIENTO*Artículo 7***Defensa de derechos**

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y administrativos, incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva, para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones de la presente Directiva.
3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

*Artículo 8***Carga de la prueba**

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.
3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.
4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a todo procedimiento tramitado de conformidad con el apartado 2 del artículo 7.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

Artículo 9

Protección contra las represalias

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación o ante un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Divulgación de información

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, además de las disposiciones correspondientes ya en vigor, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable, por todos los medios adecuados, en todo su territorio, junto con otras disposiciones vigentes ya adoptadas.

Artículo 11

Diálogo social

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato entre otras vías mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración en el nivel correspondiente de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

Artículo 12

Diálogo con las organizaciones no gubernamentales

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por motivos de origen racial y étnico, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO III

ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Artículo 13

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por motivo de su origen racial o étnico. Dichos organismos podrán formar parte de los servicios responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.
2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:
 - sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el apartado 2 del artículo 7, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación,
 - realizar estudios independientes sobre la discriminación,
 - publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) se deroguen las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos individuales o en los convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas, en las normas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, así como en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 15

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 19 de julio de 2003 y la notificarán sin demora cualquier modificación de aquéllas.

Artículo 16
Aplicación

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 19 de julio de 2003, o bien podrán confiar su aplicación a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, por lo que respecta a las disposiciones que corresponden al ámbito de los convenios colectivos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 19 de julio de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias, debiendo los Estados miembros interesados tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 17
Informe

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 19 de julio de 2005 y, a continuación, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe sobre su aplicación dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, la opinión del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, así como los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo al principio de la integración de la igualdad entre los sexos, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre las mujeres y los hombres. A la vista de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

Artículo 18
Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

Artículo 19
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 29 de junio de 2000.

Por el Consejo

El Presidente
M. ARCANJO



**DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000,
relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad
de trato en el empleo y la ocupación**

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular, su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social ⁽³⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽⁴⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.
- (2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 d febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ⁽⁵⁾.
- (3) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.
- (4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como

⁽¹⁾ DO C 177 E d 27.6.2000, p. 42.

⁽²⁾ Dictamen emitido el 12.10.2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

⁽³⁾ DO C 204 de 18.7.2000, p. 82.

⁽⁴⁾ DO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

⁽⁵⁾ DO L 39 d 14.2.1976, p. 40.

en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio n.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

- (5) Es importante respetar estos derechos y estas libertades fundamentales. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a éstos para defender sus intereses.
- (6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.
- (7) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, con el fin de potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.
- (8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan, asimismo, la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.
- (9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.
- (10) El Consejo adoptó, el 29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE ⁽⁶⁾ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.
- (11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.
- (12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.

⁽⁶⁾ DO L 180 de 19.7.2000, p.22.

- (13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 141 del Tratado CE ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o al mantenimiento de los trabajadores en el empleo.
- (14) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.
- (15) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.
- (16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.
- (17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.
- (18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.
- (19) Además, para que los Estados miembros puedan seguir manteniendo la capacidad de sus fuerzas armadas, podrán optar por no aplicar las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discapacidad y a la edad a todas o parte de sus fuerzas armadas. Los Estados miembros que ejerzan esta opción deberán determinar el ámbito de aplicación de esta excepción.
- (20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.
- (21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.
- (22) Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.
- (23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.

- (24) La Unión Europea, en su Declaración n.º 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.
- (25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.
- (26) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas.
- (27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad ⁽¹⁾, estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 ⁽²⁾ relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.
- (28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
- (29) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.
- (30) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

⁽¹⁾ DO L 225 de 12.8.1986, p. 43.

⁽²⁾ DO C 186 de 2.7.1999, p. 3.

- (31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.
- (32) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. Se considerarán procedimientos de esta índole aquéllos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas.
- (33) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, según las prácticas propias de cada país, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar y combatir las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo.
- (34) La necesidad de promover la paz y la reconciliación entre las principales comunidades de Irlanda del Norte exige la inclusión de disposiciones especiales en la presente Directiva.
- (35) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- (36) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.
- (37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 **Objeto**

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

*Artículo 2***Concepto de discriminación**

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:
 - a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;
 - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:
 - i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que
 - ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.
3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.
4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.
5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

*Artículo 3***Ámbito de aplicación**

1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:
 - a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y no todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

- b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;
 - c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
 - d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
2. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.
3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.
4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.

Artículo 4

Requisitos profesionales

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.
2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

*Artículo 5***Ajustes razonables para las personas con discapacidad**

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

*Artículo 6***Justificación de diferencias de trato por motivos de edad**

1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

- a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
- b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.

*Artículo 7***Acción positiva y medidas específicas**

1. Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

Artículo 8

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.
2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

CAPÍTULO II

RECURSOS Y CUMPLIMIENTO

Artículo 9

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.
2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.
4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

Artículo 11

Protección contra las represalias

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 12

Divulgación de información

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, además de las disposiciones correspondientes ya en vigor, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable, por todos los medios apropiados, por ejemplo en el lugar de trabajo, y en todo su territorio.

Artículo 13

Diálogo social

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.
2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración al nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

Artículo 14

Diálogo con las organizaciones no gubernamentales

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO III
DISPOSICIONES PARTICULARES

Artículo 15
Irlanda del Norte

1. Para hacer frente a la infrarrepresentación de una de las principales comunidades religiosas en los servicios policiales de Irlanda del Norte, las diferencias de trato en materia de contratación en dichos servicios, incluido el personal de apoyo, no constituirán discriminación, en la medida en que dichas diferencias de trato estén explícitamente autorizadas por la legislación nacional.
2. Con objeto de mantener el equilibrio de las posibilidades de empleo para el cuerpo docente en Irlanda del Norte, contribuyendo al mismo tiempo a superar las divisiones históricas entre las principales comunidades religiosas existentes, las disposiciones de la presente Directiva en materia de religión o de convicciones no se aplicarán a la contratación de cuerpo docente en las escuelas de Irlanda del Norte, en la medida en que ello esté explícitamente autorizado por la legislación nacional.

CAPÍTULO IV
DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15
Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

Artículo 17
Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

Artículo 18
Aplicación

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003 o bien podrán con-

fiar su aplicación, por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 2 d diciembre de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias; los Estados miembros interesados deberán tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 d diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicional informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 19

Informe

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 2 d diciembre de 2005 y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.
2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo a la consideración sistemática del principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre mujeres y hombres. A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

Artículo 20

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

Artículo 21

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 2000.

Por el Consejo

El Presidente
É. GUIGOU



El centro para la igualdad de oportunidades y lucha contra el racismo en Bélgica. (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme)

Creado por ley en 1993 con el respaldo del Parlamento y el Gobierno, su objetivo es promover la igualdad de oportunidades y combatir todas las formas de discriminación, exclusión o restricción basada en el origen étnico. El centro lleva a cabo sus funciones con independencia, ya que es una organización nacional paraestatal (es decir, que es subvencionada por el Estado, coopera a sus fines, pero no forma parte de la Administración Pública) y sus actividades se realizan desde una estructura central y una red de puntos locales en los que han implicado a un amplio rango de entidades públicas y privadas. Orgánicamente está adscrito directamente del primer Ministro y cuenta con autonomía de funcionamiento. Presenta anualmente un informe al Parlamento.

Entre sus principales funciones están:

1. **Informar y asistir acerca de derechos y obligaciones:** El centro ha establecido un teléfono gratuito que presta información al público sobre la legislación anti-discriminación, contesta cuestiones relacionada con este tema y deriva a la gente al servicio apropiado para cada cuestión.
2. **Mediación y asistencia legal:** El Centro tiene competencias para asistir a asociaciones o individuos que son víctimas o testigos de actos racistas o de discriminación. Tanto trabajadores sociales como abogados prestan información, registran quejas, analizan las situaciones, derivan a otros servicios, actúan como mediadores o consideran recursos legales posibles. También prestan apoyo y orientación a instituciones y organizaciones que proveen asistencia legal.
3. El Centro puede emprender acciones legales en casos que conciernan a los supuestos contemplados en la ley que prohíbe actos racistas y xenófobos.
4. **Seguimiento de la realidad:**
 - A partir de la información recogida a través de sus contactos con organizaciones locales y con el público, el Centro actualiza su conocimiento del desarrollo de los fenómenos del racismo y la discriminación y determina las acciones más apropiadas para responder a los problemas encontrados (estudios, intervenciones locales, acciones de conciliación...).
 - Desarrolla estudios e investigaciones.
 - El Centro sigue la aplicación de las provisiones legislativas contra la discriminación y lleva a cabo estudios e investigaciones sobre su efectividad, llamando la atención sobre sus lagunas.
 - Observatorio de políticas, particularmente en los campos de empleo, vivienda, educación, juventud, salud...
5. Eleva recomendaciones a las autoridades sobre las normativas en vigor o las que se prevé aplicar y también eleva recomendaciones a las autoridades y a entidades o personas sobre la base de los resultados de los estudios que lleva a cabo.
6. **Realizar acciones de sensibilización y formación:** Para personal trabajando en el sistema educativo, personal del campo de la justicia...

7. El Centro recibe, asimismo, encargos de las autoridades con respecto a misiones particulares (llevar a cabo la coordinación y el seguimiento de determinadas políticas, realizar informes para organismos internacionales sobre la situación en su país...)

LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD RACIAL EN GRAN BRETAÑA. (COMMISSION FOR RACIAL EQUALITY)

Este organismo fue creado en 1976 por Ley (*Race Relations Act*) y cubre la discriminación por razón de color, raza, nacionalidad, ciudadanía y origen racial o étnico. Es financiado por el Ministerio del Interior, pero actúa con independencia del gobierno. Su misión consiste principalmente en trabajar para la eliminación de la discriminación racial, promover la igualdad de oportunidades entre personas de diferentes grupos étnicos y hacer el seguimiento del funcionamiento práctico de la legislación vigente contra la discriminación por motivos del origen étnico y proponer medidas para asegurar su efectividad y, llegado el caso, enmiendas a la ley. La Comisión está compuesta por un Comité de Dirección formado por personas independientes y cuenta con autonomía plena en su funcionamiento, así como con un presupuesto anual del Estado.

Entre sus funciones principales se encuentran las de:

1. Llevar a cabo investigaciones e inspecciones formales de acuerdo a su misión. Tras las investigaciones, la Comisión puede recomendar a cualquier persona u organización cambios en las prácticas y procedimientos de cara a las propuestas de promoción de la igualdad de oportunidades. Y si considera que se vulneran en la práctica algunas medidas de la legislación anti-discriminación, la Comisión puede emitir una notificación de no-discriminación, y la persona debe informar a la Comisión y a las personas a las que concierna (p.e. empleados) sobre las medidas tomadas para cambiar la situación. La reiteración puede llevar consigo otras acciones legales.
2. Otra función es prestar asistencia legal a víctimas e instituciones representantes de afectados a partir de una serie de criterios
3. Función de inspección y consultiva:
 - Aconseja al gobierno sobre la efectividad de la legislación, publica un informe anual que incluye un estudio general sobre el desarrollo, destaca casos significativos que se hayan llevado a los Tribunales, y enuncia las principales recomendaciones y hallazgos en conexión con sus investigaciones formales.
 - También aconseja a distintas instituciones (autoridades locales, departamentos de vivienda, policía...) sobre cómo evitar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades.
4. La Comisión publica informes sobre investigaciones y estudios y mantiene a los parlamentarios, partidos políticos, organizaciones nacionales e instituciones informados de sus actividades.
5. La CRE puede elaborar y difundir códigos de prácticas que contengan orientaciones para la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades entre personas de grupos étnicos diferentes. Estos códigos entran en vigor tras la aprobación por el Parlamento y la Secretaría de Interior. EL CRE también provee orientaciones dirigidas a áreas específicas (por ejemplo, cómo la legislación vigente anti-discriminación afecta a los anuncios de trabajo, cómo afecta a los agentes públicos, etc.).

6. La CRE puede financiar o asistir de otro modo a cualquier organización que, en su opinión, está concernida por la promoción de la igualdad de oportunidades y las buenas relaciones entre personas de grupos étnicos diferentes. Por ejemplo, financia a los 102 Consejos de Igualdad Racial que trabajan a nivel local a lo largo y ancho del Reino Unido. Estos Consejos están formados por representantes de grupos, asociaciones e individuos que apoyan sus objetivos.

LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE TRATO EN HOLANDA. (COMMISSIE GELIJKE BEHANDLING)

La Comisión para la Igualdad de trato es una organización independiente que fue establecida por el gobierno en 1994 como una entidad a la que pudieran acudir y en la que encontrarán asistencia aquellos que tuvieran quejas relativas a trato discriminatorio. Su presupuesto procede principalmente del Ministerio de Justicia, aunque también recibe fondos del de Educación, Asuntos Sociales y del Gobierno local de Róterdam. La Comisión revisa las quejas que recibe y estudia si las normativas sobre igualdad de trato han sido contravenidas. Este órgano no sólo se ciñe a la discriminación por etnia o raza sino que contempla quejas y reclamaciones sobre una amplia serie de motivos de discriminación (religión, creencias, orientación política, sexo, orientación sexual, estado civil...). La Comisión trata con reclamaciones de discriminación tanto directa como indirecta.

De acuerdo a la legislación holandesa, los ámbitos donde más se concentra la función de la Comisión son:

- Las relaciones laborales en sentido amplio (desde el anuncio de la oferta hasta el empleo, salario, vacaciones, promociones y oportunidades de seguir cursos...) incluso en lo relacionado con las profesiones liberales
- La oferta de bienes y servicios, en la que todo el mundo debe ser tratado de acuerdo al principio de igualdad de trato.

El *procedimiento de queja* puede ser interpuesto por la persona afectada o por asociaciones que promueven los intereses de las personas a quienes afectan las regulaciones sobre igualdad de trato. Una vez que la queja es registrada, la Comisión investiga las posiciones de la víctima y la parte denunciada, así como puede entrevistar a terceras partes como testigos en un procedimiento gratuito y sin necesidad de abogados. Después de una última audiencia con las partes y en un plazo determinado, la Comisión emite una decisión. Esta decisión no tiene efectos legales, no vincula a los actores y no obliga a la parte considerada culpable de discriminación a cumplir la decisión. No obstante, en la práctica estas decisiones son normalmente aceptadas y llevadas a cabo. Es interesante el hecho de que la Comisión hace posteriormente un seguimiento del caso y entra en contacto con otros representantes del sector (p.e. económico) con objeto de prevenir casos similares que puedan ocurrir en un futuro.

Los empresarios u organizaciones pueden requerir una valoración de la Comisión sobre si sus regulaciones internas cumplen la normativa legal con respecto a la igualdad de trato.

Junto a este organismo existen otros dedicados exclusivamente a la promoción de la igualdad de trato y a la lucha contra la discriminación por razón de origen étnico.

EL COMITÉ PARA LA IGUALDAD ÉTNICA EN DINAMARCA. (NÆVNET FOR ETNISK LIGESTILLING)

Este organismo fue creado por ley en 1997 para prestar consejo sobre la cuestión de la discriminación y de la igualdad de trato étnico al parlamento danés, al gobierno, a las administraciones central y local, a organizaciones privadas y a instancias públicas. Es un organismo independiente financiado con fondos públicos, estando ligado al Ministerio del Interior.

Es misión del Comité seguir los desarrollos de la sociedad y su impacto sobre la igualdad étnica. El trabajo del Comité no incluye tomar decisiones sobre casos individuales, sino referirse a casos y situaciones de principio. La mesa puede sugerir cambios en las prácticas y comportamientos de las instituciones y recomendar vías de acción con respecto a casos particulares de discriminación o acciones o conductas que refuerzan los problemas. El ámbito de actuación alcanza tanto a los residentes que no son nacionales de Dinamarca como las minorías étnicas de origen danés.

De acuerdo a su mandato legislativo, el Comité para la igualdad étnica lleva a cabo:

1. Recogida de datos y creación de información.
2. Estudios y publicaciones sobre igualdad étnica y publicación anual de sus actividades.
3. Cursos, seminarios y conferencias, mantiene encuentros regulares con autoridades centrales y locales y otras organizaciones para discutir la implementación de políticas de igualdad étnica.

Las áreas prioritarias de acción para este centro son la legislación, el mercado de trabajo, y la promoción de la educación intercultural en el medio educativo.

Actúan también con los medios de comunicación con respecto a la imagen y representación de las minorías étnicas. La mesa ha formado un grupo de trabajo sobre este tema y colaboran con los medios para mejorar la representación de las minorías étnicas en éstos.

AUTORIDAD PARA LA IGUALDAD EN IRLANDA. (EQUALITY AUTHORITY)

Es un organismo independiente creado por ley y puesto en marcha en octubre de 1999. Los miembros de su consejo son nombrados por el Ministerio de Justicia irlandés. Su mandato es la realización de un cambio positivo para todos aquellos que experimentan desigualdad¹ para lo cual:

- Promueven y defienden los derechos establecidos en la legislación para la igualdad.
- Lideran la necesaria sensibilización y extensión de un compromiso para tratar la cuestión de la igualdad en la práctica y difunden consideraciones que implican la igualdad en todos los sectores.

Las principales actividades y servicios de este organismo son:

1. Proporcionar consejo gratuito a cualquiera que piensa que ha podido ser objeto de trato discriminatorio. Estas personas son informadas de la situación de la discriminación alegada en relación con la legislación vigente. La Autoridad puede asistir a quejas individuales en distintos sentidos, por ejemplo: explicando la situación legal sobre un tema, comunicación con el empleador en nombre del que se queja, preparando escritos para el

¹ Le competen a este organismo las situaciones de desigualdad y discriminación sobre la base de género, orientación sexual, creencias religiosas, edad, discapacidad, estado civil, situación familiar, raza y origen étnico, además de la pertenencia a la comunidad Traveller. Teniendo en cuenta que, a muchos efectos, la situación de la comunidad Traveller puede ser comparable con la comunidad gitana en España, es interesante el hecho de que se haya reconocido como una base de desigualdad, además de la etnia, la pertenencia a la comunidad Traveller, lo que supone un reconocimiento positivo de esta minoría presente en Irlanda hace mucho tiempo y la constatación de que han sido víctimas de una discriminación histórica.

Director de la Investigación de Igualdad y para los Tribunales Sociales, y representando legalmente durante la investigación a la persona afectada. De acuerdo a una serie de criterios, el organismo toma una decisión sobre la pertinencia de emprender acciones legales, para lo cual cuenta con su propio servicio legal y puede representar al demandante sin coste económico. En todo caso, las quejas pueden ser resueltas por este organismo sin llegar a emprender un proceso legal a través de un servicio de mediación entre las partes.

2. Proporciona información confidencial gratuita y consejo a empleadores, provisosores de servicios, sindicatos, y profesionales del derecho sobre la legislación irlandesa sobre igualdad.
3. La legislación proporciona a la E.A. poderes para asegurar el desarrollo de una conciencia proactiva de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en la provisión de bienes y servicios. Así, la E.A. promueve y asiste el desarrollo de planes de acciones positivas entre empleadores y provisosores de servicios, establece consultas con partes interesadas para el desarrollo de códigos de prácticas y lleva a cabo revisiones de progreso hacia la igualdad en varios sectores.
4. Otra misión de la E.A. es promover el conocimiento de los derechos establecidos en la legislación. La estrategia de comunicación acentúa una relación proactiva con los medios y la promoción de campañas divulgativas, la organización de conferencias y seminarios, etc. Asegurando que la población esté informada de los servicios del organismo y de que la asistencia es accesible. También edita publicaciones, material explicativo sobre la legislación, un boletín trimestral...

LA OFICINA PARA LAS MINORÍAS EN FINLANDIA (*OMBUDSMAN FOR MINORITIES*)

En 1991 fue establecida por ley la Oficina para los Extranjeros. En 1999, una nueva ley creó la Oficina para las Minorías, dependiente del Ministerio de Trabajo, a la que se transferían las funciones de la antigua oficina y a la vez que se definían nuevas competencias. Sus objetivos están marcados por ley, pero la Oficina opera de forma independiente.

Entre las funciones de la Oficina, se encuentran las siguientes:

1. Asesoramiento y consejo independiente a las víctimas de la Discriminación, incluido el consejo legal.
2. Acompañamiento en procesos judiciales relacionados con la discriminación étnica o racial, aunque por el momento no se actúa en representación legal de las víctimas ni se han llevado casos a los tribunales.
3. Denuncia ante las autoridades competentes de posibles casos de discriminación.
4. Puede hacer estudios en el caso de que exista una deficiente información sobre un aspecto concreto de la discriminación étnica o racial.
5. Velar por que las instancias políticas tengan en cuenta la discriminación étnica en sus actos.
6. Promover la cooperación entre las autoridades públicas y las organizaciones relacionadas con la lucha y prevención de la discriminación étnica.
7. La Oficina para las Minorías étnicas de Finlandia pretende ser una fuente de información para aquellas organizaciones o personas interesadas en la discriminación étnica.

8. Función de inspección y consultiva: Puede hacer propuestas sobre cómo combatir la discriminación étnica, presenta un informe anual sobre la situación al Ministerio de Trabajo y tiene el derecho por ley a ser escuchado en temas de asilo. Además, está actualmente colaborando en el proceso de transposición de la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. La antigua Oficina para los extranjeros también se encargaba de informar a las autoridades policiales sobre los derechos y deberes de las minorías e inmigrantes.

La Oficina participa en redes y colabora con otras organizaciones de derechos humanos. Recientemente, ha habido una iniciativa de liga de derechos humanos cuyo objetivo era crear una red de lucha contra el racismo y la xenofobia, y a la Oficina le interesaría promover esta red.

Muchas otras son las funciones que le gustaría acometer, aunque por el momento no dispone de los fondos ni la experiencia necesarios para ello. Mientras, la cooperación con otros organismos es esencial para lograr determinadas metas.

País	Órgano	Web
Bélgica	El centro para la igualdad de oportunidades y lucha contra el racismo en Bélgica	www.antiracisme.be
Gran Bretaña	Comisión para la Igualdad Racial	www.cre.gov.uk
Países Bajos	La comisión para la igualdad de trato	www.cgb.nl
Dinamarca	El comité para la igualdad étnica	www.nel.dk
Irlanda	La Autoridad para la Igualdad	www.equality.ie
Finlandia	La Oficina para las Minorías	www.mol.fi/migration

JORNADAS SOBRE EMPLEO E INMIGRACIÓN

Estrategias de Comunicación para la Promoción de la Igualdad de Trato

TOLEDO, 12 Y 13 DE NOVIEMBRE

12 DE NOVIEMBRE

9:30

Inauguración

Dña. M. Carmen Agulló Agulló

Presidenta Comité Provincial de Toledo de Cruz Roja Española

D. Antoni Briel

Coordinador General de Cruz Roja Española

D. Antonio Sánchez

Director General de la Fundación Luis Vives

D. Juan Aicar

Vocal Asesor del Director General del IMSERSO. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

D. Luis Cabiedas Guzmán

Vice-Presidente Excmo. Diputación Provincial

Dña. M. José Rivas

Teniente de Alcalde del Excmo. Ayuntamiento de Toledo

D. Jesús Velázquez García-Bueno

Delegado Provincial de Industria y Trabajo

10:30

Conferencia de apertura:

“Políticas antidiscriminación y por la igualdad de trato en Europa”

Presenta: D. Antoni Briel. *Coordinador General de Cruz Roja Española*

Participa: D. José Manuel Fresno. Miembro español de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (Consejo de Europa)

11:30

PAUSA-CAFÉ

- 12:00: **Ponencia:**
“Las dinámicas de la discriminación”
 Presenta: D. Jesús Rodríguez
Coordinador Autonómico de Castilla La Mancha
- Participa: D. Daniel Wagman
Investigador, y escritor. Experto en discriminación, sistema penal y exclusión
- 13:00: **Ponencia:**
“La discriminación por motivos de origen en el mercado laboral”
 Presenta: Dña. Estrella Rodríguez
Directora del departamento de Intervención Social de CRE
- Participa: D. Lorenzo Cachón
Profesor titular de Sociología. Universidad Complutense de Madrid
- 14:00: COMIDA
- 16:00: **Ponencia:**
“Claves para afrontar los obstáculos de la discriminación: las acciones de sensibilización”
 Presenta: Dña. Goretti Urrutia Ayerdi
Técnica del Plan de Empleo de Oficina Central de CRE
- Imágenes positivas: cómo aprovechar los recursos de la comunicación**
 Participa: D. Antón Álvarez
Director creativo de Red Cell y especialista en publicidad social
- La sensibilización intercultural como estrategia de intervención social**
 Participa: D. Fidel Hernández
Director de la Escuela de Mediadores Sociales para la Inmigración
- 17:30: Pausa
- 18:00: **Mesa redonda:**
 Buenas Prácticas en acciones de sensibilización
 Presenta: D. Jesús Esteban
Vocal del Comité Provincial de Toledo
-
- **El ámbito local como marco de actuación en las acciones de sensibilización: la experiencia de TV *entre culturas***
 Participa: D. Daniel Lavella, *Responsable de la campaña de sensibilización contra la Xenofobia y el Racismo del proyecto NEXOS de la Iniciativa Comunitaria EQUAL*

- **Estrategias de sensibilización para abordar las discriminaciones vinculadas al origen-cultural-religión**
Participa: D. Marco Paulsen, *Mouvementet contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, (MRAX)*

19:00

FIN DE LA JORNADA

13 DE NOVIEMBRE

9:30

PONENCIA:

“La perspectiva de género en las estrategias de comunicación y sensibilización: análisis y recomendaciones”

Presenta: Dña. Paloma Cemillán

Responsable Programas de Mujer CRE

Participa: Dña. Pilar López Díez

Doctora en Ciencias de la Información UCM

10:30 – 11:30

TALLERES

- **Metodología y herramientas para el diagnóstico de la discriminación**
Coordina:
D. Daniel Wagman,
Investigador, y escritor. Experto en discriminación, sistema penal y exclusión
- **Cómo se hace una campaña/ El diseño de un plan de comunicación**
Coordina:
Dña. Patricia Núñez, *Profesora de Publicidad II de la Facultad de Ciencias de la Información de la UCM*
Participa:
Dña. Carolina Guerrero, *Directora de Comunicación de la Fundación Luis Vives*
- **La cooperación con los medios de comunicación**
Coordina:
Dña.. Pilar López, *Doctora en Ciencias de la Información UCM*
Modera:
Dña. Milagros Mateo. *Directora del Dpto. de Comunicación e Imagen. CRE*
Participan:
Dña. Isabel Serrano, *ABC*
D. Isaac López, *Canal Sur*
Dña. Mar Gómez Illán, *Directora de la Revista Ecos de Toledo*

- **La Responsabilidad Social Corporativa: estrategias de comunicación para su incorporación en la pequeña y mediana empresa**

Coordina:

Dña. Marta de la Cuesta. *Economistas sin Fronteras*

Participan:

D. Ignacio Anda, *Cruz Roja Española*

D. Ibon Díaz de Rada, *Fundación Novia Salcedo*

D. Alfonso Hernández, *Grupo VIPS*

D. Javier López,, *CEPES*

- **La creatividad como recurso en las acciones de sensibilización**

Coordina:

D. Daniel Lavella, *Guionista y director de documentales y productos audiovisuales de contenido social*

11:30-12:00	PAUSA-CAFÉ
12:00-13:30	CONTINUACIÓN TALLERES
13:30	CONCLUSIONES
14:00	COMIDA
16:00	COMUNICACIONES: EXPERIENCIAS ONGs en materia de sensibilización y VISITA EXPOSICIÓN.
	<ul style="list-style-type: none"> • 16:00: Presentación corto <i>El silencio del ángel</i>, Asociación Columbares • 16:30 Comunicaciones, experiencias ONGs: <ul style="list-style-type: none"> – Andalucía Acoge: La inmigración comunica: <i>Propuestas para el tratamiento informativo de la inmigración</i> – Murcia Acoge: Empresa Integra – CCOO: Propuestas para una legislación antidiscriminación – Equalbur: Gana la diversidad – Fundación ONCE, Cáritas, Fundación Secretariado General Gitano y CRE: Participa en una gran empresa, <i>Juntos por la inserción laboral</i> – Cruz Roja Española: Aprende a mirar de cerca • 17:30: Visita exposición: compuesta por las distintas campañas facilitadas por las organizaciones y entidades sociales españolas y europeas
18: 00	FIN DE LAS JORNADAS.

Participantes

Provincia	Nombre	Entidad
Alicante	Ana Ibáñez Hernández	Cruz Roja
Alicante	Caterina Ferrero Herrero	Asociación de prensa de Alicante
Alicante	Cristina Planelles Marín	Cruz Roja
Alicante	José Pérez García	Cruz Roja
Almería	Antonia Sánchez Villanueva	Cruz Roja
Asturias	Héctor Mahía	ACCEM
Asturias		ACCEM
Asturias	Patricia Fernández Frutos	Cruz Roja
Barcelona	Beatriz Fabra Arqués	Probens
Barcelona	Cristina Rodríguez Moreno	Probens
Barcelona	Ingrid Casasús Bernacho	Cruz Roja
Barcelona	Luis León Herráiz López	Cruz Roja
Bélgica	Marco Paulsen	MRAX
Bilbao	Ibon Díaz de Rada	Fundación Novia Salcedo
Bilbao	Jugatx Menika	CEAR
Bilbao	Julene Eiguren	CEAR
Burgos	Carmen Revilla	Casa de Acogida
Burgos	Chus Clett	Equalbur
Burgos	Isabel Olazagoitia	Atalaya
Burgos	José Miguel Dixneuf	Burgos Acoge
Burgos	M ^a Yolanda Cuevas Romero	Cruz Roja
Burgos	Raquel Sáez	Cáritas
Cáceres	José M ^a López Calvache	Cruz Roja
Cádiz	Manuel Granado Infante	Cruz Roja
Canarias	Juan Ramón Benítez Padrón	CEAR
Cantabria	Ana M ^a Barquín Sainz	Cruz Roja
Cantabria	Ruth Sainz Quintana	Cruz Roja
Castellón	Diokgbene Bomboma	Cruz Roja
Castellón	M ^a Carmen Torres Iturregui	Cruz Roja
Ciudad Real	M ^a Dolores Cañizares Cañizares	Cruz Roja
Córdoba	Diana Solannay Valencia Zapata	Asociación Pro-Inmigrantes de Córdoba APIC
Cuenca	Eva Nuño de la Asunción	Cruz Roja
Girona	Sonia Puig Canet	Cruz Roja

Granada	Ignacio Romero Molina	Cruz Roja
Guadalajara	Rosa Herrero González	Cruz Roja
Guipúzcoa	Amaia Fabián Moral	Cruz Roja
Huelva	Javier Ponce Pérez	Cruz Roja
Huelva	Reme Flores Muñoz	Cruz Roja
Jaén	Cheikh Youba Abdoul Khadir	Cruz Roja
La Rioja	Cristina Arpón Rubio	Cruz Roja
Las Palmas	Oliver Martín Quintero	Cruz Roja
León	Carmen García San Martín	ACCEM
León	Eva M ^ª Fernández Rodríguez	Cruz Roja
Madrid	Adriana L.Florez Hernández	ADRA
Madrid	Ana Bellocchio	Fundación Mujeres Progresistas
Madrid	Ángeles González Castellano	Cruz Roja
Madrid	Benjamín Cabaleiro Sobrino	Fundación General Secretariado Gitano
Madrid	Carlos Sevillano Martínez	IMSERSO
Madrid	César Sánchez Garzón	MPDL
Madrid	Daniel Lavella	CEPAIM
Madrid	Dolores García-Andrade Narro	CEAR
Madrid	Esther Camuñas Hernáiz	Red Araña
Madrid	Inmaculada Simón Juárez	IMSERSO
Madrid	Isabel Sopranis Beneyto	
Madrid	Jesús Cabezas Martín	APROSERS
Madrid	José María Díaz-Ropero	CC.OO.
Madrid	José Sánchez Serrano	Fundación General Secretariado Gitano
Madrid	Laura García Hernández	Red Acoge
Madrid	M ^ª Consolación G ^ª Huertos Sevillano	Progestión
Madrid	Malen Álvarez Ruiz	Cáritas
Madrid	Mar Bastante Llébana	Comité Internacional de Rescate
Madrid	Marian de Francisco Cantúa	Comité Internacional de Rescate
Madrid	Marta Segovia Benavides	USO
Madrid	Olga Calonge	ADRA
Madrid	Paloma Fernández Nuevo	MPDL
Madrid	Rosalía Guntín Ubierno	CEPAIM
Madrid	Rubén Dávila	EMSI
Madrid	Fidel Hernández	EMSI
Madrid	Antón Álvarez	Red Cell
Madrid	Daniel Wagman	
Madrid	Sandra Carpintero Rivero	La Rueca

Madrid	Virginia Castrejana Fernández	Federación Mujeres Progresistas
Madrid	Virginia López Feijoo	ACCEM
Madrid	Virginia Moraleda Tejero	Fundación General Secretariado Gitano
Madrid (central)	Carmen Amaro	Cruz Roja
Madrid (central)	Elena Girón	Cruz Roja
Madrid (central)	Ignacio Inda Arriaga	Cruz Roja
Madrid (central)	Maika Sánchez	Cruz Roja
Madrid (central)	M ^a Antonia Jiménez Milla	Cruz Roja
Madrid (Central)	Milagros Mateos	Cruz Roja
Madrid (central)	Octavio Cabezas Martínez	Cruz Roja
Madrid (central)	Paloma Cemillán	Cruz Roja
Madrid (central)	Pilar Forcem	Cruz Roja
Madrid (central)	Rosa San Andrés	Cruz Roja
Madrid (central)	Susana Gende	Cruz Roja
Málaga	Estrella Bordallo	MPDL
Málaga	Mar Torres Casado de A.	MPDL
Murcia	Ana Sabina Alonso Campoy	Red Acoge/Murcia Acoge
Murcia	Araceli Hernández Prieto	Cruz Roja
Murcia	Baldomero Eduardo Romero Sánchez	Red Acoge /Murcia Acoge
Murcia	José Pérez Abellán	Cruz Roja
Murcia	M ^a Dolores García Balsalobre	Cruz Roja
Salamanca	Rocío Marban Pinilla	Cruz Roja
Sevilla	Marta Aguilar Adame	Andalucía Acoge
Soria	Esther Fernández Marín	Cruz Roja
Toledo	Amparo Herreros Prado	CC.OO.
Toledo	Beatriz de la Calle	Cruz Roja
Toledo	Beatriz Villamor López	Cruz Roja
Toledo	Belén López	Cruz Roja
Toledo	Daniel Erades Maldonado	Cruz Roja
Toledo	Diana Seseña Aparicio	Cruz Roja
Toledo	Dolores Hernández Andrade	MPDL
Toledo	Gustavo A. Duque	Cruz Roja
Toledo	Laura Gil Pascual	CC.OO. Castilla La Mancha
Toledo	Marta Cogolludo Medina	Cruz Roja
Toledo	Mayte Martín Pérez	MPDL
Toledo	M ^a José Moreno	ASAYMA
Toledo	Mustafá	Mediación Social Intercultural
Toledo	Nuria Lores	Mediación Social Intercultural

Toledo	Pilar Marco	CITE
Toledo (Illescas)	Inmaculada Aguado Martín	Centro Servicio Sociales
Valencia	Sara Verdú Vila	CEAR
Valencia (Gandía)	Antoni Martí y Pavia	Cruz Roja
Valladolid	Juan Francisco Gutierrez Sebastián	Cruz Roja
Vitoria-Gasteiz	Blanca López de Etxazarreta	Cruz Roja
Vizcaya (Barakaldo)	Amaia Tomé Escudero	Asociación Goiztiri

