

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 2.7.2008
COM(2008) 420 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO,
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO
Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado

{SEC(2008) 2172}

1. INTRODUCCIÓN

La Unión Europea se asienta en los principios compartidos de libertad, democracia y respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. El reconocimiento esencial de que todas las personas tienen el mismo valor y deben tener un acceso equitativo a las oportunidades de la vida es común al conjunto de nuestras sociedades europeas. La discriminación vulnera estos valores compartidos.

La acción europea en favor de la igualdad entre las personas tiene una larga tradición. El Tratado de Amsterdam ha ampliado las prerrogativas para actuar contra toda discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Cualquier discriminación por estos motivos está prohibida en el ámbito del empleo y la ocupación. Por su parte, la discriminación por motivos de origen racial o étnico y de sexo está prohibida en un amplio abanico de ámbitos que van más allá del contexto laboral.

La Unión Europea dispone hoy de uno de los marcos jurídicos más avanzados del mundo en materia de lucha contra la discriminación. Sin embargo, aunque se han registrado progresos importantes, muchos europeos siguen pensando que la discriminación es un fenómeno muy extendido: el 15 % declara haber sido personalmente objeto de discriminación durante el año pasado, mientras que el 29 % afirma haber sido testigo de comportamientos de esta índole¹.

En su Comunicación titulada «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI»², a la que acompaña la presente Comunicación, la Comisión renueva su compromiso de garantizar que todas las personas gocen de las mismas oportunidades para realizar el potencial que encierran.

A partir del éxito cosechado con la aplicación de la Estrategia marco contra la discriminación de 2005³ y el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos en 2007, así como las contribuciones de las instituciones europeas, la sociedad civil y los interlocutores sociales, la presente Comunicación expone un planteamiento global para intensificar la lucha contra la discriminación y promover la igualdad de oportunidades.

La presente Comunicación se acompaña de una propuesta de Directiva que prohíbe la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones fuera de la esfera profesional. Esta propuesta, que constituye un hito, abre el camino para completar el marco jurídico de la acción europea contra toda forma de discriminación, tal como se enuncia en el artículo 13 del Tratado CE.

Una mejor protección legislativa contra la discriminación debe ir a la par de una estrategia activa para promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Por ello, la presente Comunicación propone también medidas destinadas a dar un nuevo impulso al diálogo sobre la política contra la discriminación y facilitar una utilización más eficaz de los instrumentos disponibles, tanto en general, como con un

¹ Eurobarómetro especial n° 296 (2008).

² COM(2008) 412 final.

³ COM(2005) 224 final.

énfasis particular en la defensa de la inclusión social de los romaníes, habida cuenta de los problemas específicos de discriminación a los que se enfrenta esta minoría.

2. REFORZAR LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La legislación por sí sola no permitirá ganar la batalla contra la discriminación. El éxito pasa necesariamente por un cambio en las actitudes y los comportamientos. Sin embargo, no cabe duda de que la aplicación eficaz y adecuada de un marco jurídico que prohíba toda discriminación y garantice a las víctimas vías de reparación adecuadas constituye la condición previa indispensable para un verdadero cambio. La Comisión se compromete a velar por el cumplimiento del marco jurídico existente, al tiempo que expone la necesidad de adoptar nueva legislación que permita ampliar el alcance de la protección jurídica a todas las formas de discriminación en todos los ámbitos de la vida.

2.1. Aplicación del marco jurídico existente

Se han adoptado ya tres Directivas⁴ en aplicación del artículo 13 del Tratado CE, que permite llevar adelante acciones para prohibir y combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Estas Directivas prohíben toda discriminación por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad y religión o convicciones en el empleo, la ocupación, y la formación profesional, mientras que la protección contra la discriminación por motivos de raza o de sexo se extiende más allá del ámbito del empleo a la protección social y al acceso a bienes y servicios.

La Comisión se ha comprometido activamente a garantizar la correcta aplicación de estas Directivas. El panorama general es positivo. La legislación nacional de transposición de las Directivas ha tenido efectos tangibles en la lucha contra la discriminación y algunos Estados miembros han ido incluso más allá de los requisitos establecidos por la legislación de la UE por lo que se refiere a la protección contra la discriminación. En 2006⁵ y 2008⁶, la Comisión presentó sendos informes relativos a la aplicación de las Directivas sobre discriminación por motivos de raza y origen étnico, y sobre discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. En los casos en los que la Comisión ha considerado que los Estados miembros no cumplen satisfactoriamente sus obligaciones, ha iniciado procedimientos de infracción, que afectan a casi la mitad de los Estados miembros. Los problemas se refieren principalmente a la falta de cobertura de todas las personas y los ámbitos contemplados en las Directivas, las divergencias con las Directivas en cuanto a la definición de discriminación y las incoherencias en las disposiciones relativas a la ayuda a las víctimas de discriminación. La Comisión procede

⁴ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22); 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 (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16) y Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

⁵ COM(2006) 643 final.

⁶ COM(2008) 225 final.

actualmente a comprobar si los Estados miembros han cumplido sus obligaciones de transposición de la Directiva de 2004 relativa a la discriminación por motivos de sexo en el acceso a bienes y servicios. Presentará un informe sobre su aplicación en 2010 y podrá, en su caso, proponer modificaciones, tal como lo prevé la Directiva.

Sin embargo, la incorporación adecuada de las normas europeas a la legislación nacional representa solo una cara de la moneda. Los Estados miembros deben velar también por que sus mecanismos de reparación en favor de las víctimas y sus acciones de sensibilización sean eficaces en la práctica⁷. Es importante que las personas conozcan sus derechos y puedan ejercerlos.

Los organismos nacionales sobre igualdad establecidos de conformidad con las Directivas, con la misión de promover la igualdad de trato y luchar contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico y de sexo, desempeñan un papel importante en la asistencia a las víctimas de discriminación, proporcionándoles información y apoyo a la hora de tramitar sus denuncias. Pueden asesorar a los proveedores de servicios y a otros interesados en cuanto a la manera de cumplir sus obligaciones, además de fomentar la mediación y la utilización de métodos alternativos de resolución de litigios. Esto permite resolver a menudo las denuncias sin recurrir a los tribunales. En el marco del programa Progress⁸, la Comisión apoya el refuerzo de la cooperación entre los organismos sobre igualdad, así como el desarrollo de sus capacidades, a través de la red Equinet⁹.

La Comisión organiza periódicamente con estos organismos intercambios de información sobre las novedades legislativas recientes y acerca de los problemas comunes que surgen al abordar la discriminación por motivos de sexo. Sobre esta base, la Comisión evalúa la eficacia de las sanciones que aplica cada país y los plazos previstos para incoar procedimientos ante los tribunales nacionales. Se trata de dos elementos fundamentales con efecto disuasorio en los comportamientos discriminatorios y para ofrecer a las víctimas reparaciones legales eficaces. La Comisión colabora también con estos organismos para determinar en qué medida la legislación en materia de igualdad de remuneración permite paliar las diferencias de remuneración persistentes entre los sexos.

2.2. Desarrollo del marco jurídico existente

A pesar de los progresos realizados, es preciso reconocer que el marco jurídico europeo contra la discriminación no está completo. En efecto, aunque algunos Estados miembros han adoptado medidas que prohíben toda discriminación por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones fuera del ámbito del empleo, no existe un nivel mínimo uniforme de protección en la Unión Europea para las personas que han sido víctimas de discriminación.

⁷ Una encuesta Eurobarómetro puso de manifiesto que solo un 33 % de los europeos conocen sus derechos en caso de discriminación:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm

⁸ Decisión n° 1672/2006/CE de 24 de octubre de 2006 (DO L 315 de 15.11.2006, p. 1).

⁹ European Network of Equality Bodies (Red europea de organismos sobre la igualdad) <http://www.equineteurope.org>.

Y, sin embargo, la discriminación por los motivos antes señalados es claramente inaceptable, tanto fuera de la esfera profesional como dentro de ésta. Cuando se trata de proteger contra la discriminación no puede haber un orden de importancia. Por ello, la Comisión anunció en su programa legislativo y de trabajo para 2008 su intención de proponer nuevas iniciativas con el fin de completar el marco jurídico a partir de los resultados de una amplia consulta pública. Dicho compromiso constituye también la respuesta de la Comisión a la solicitud formulada por el Consejo de examinar toda posible laguna en el actual marco legislativo comunitario en materia de lucha contra la discriminación, así como a las peticiones reiteradas del Parlamento Europeo en favor de la ampliación de este marco.

La propuesta de Directiva que acompaña a la presente Comunicación abre la vía para completar el marco jurídico europeo de lucha contra la discriminación. Dicha Directiva garantizará la prohibición, en los 27 Estados miembros, de toda forma de discriminación, incluido el acoso, por motivos de edad, orientación sexual, discapacidad, religión o convicciones, y velará por que las víctimas dispongan de vías de reparación eficaces. Una vez adoptada, completará el proceso de aplicación del artículo 13 del Tratado CE a todo tipo de discriminación, y pondrá término a toda percepción del carácter jerarquizado de la protección.

La consecución de este objetivo ambicioso requiere una respuesta que tenga un amplio alcance, sin dejar de ser realista, y refleje las características específicas de los ámbitos en cuestión. Las tradiciones y las estrategias nacionales tienden a ser más diversas en los ámbitos de la asistencia sanitaria, la protección social y la educación que en los relacionados con el empleo. Estos ámbitos se caracterizan por opciones legítimas de la sociedad en sectores que son de competencia nacional.

La diversidad de las sociedades europeas constituye una de las bazas de Europa, y debe respetarse en consonancia con el principio de subsidiariedad. Cuestiones como la organización y el contenido de la educación, el reconocimiento del estado civil o la situación familiar, la adopción, los derechos reproductivos y otras cuestiones similares se deciden más adecuadamente a escala nacional. Por tanto, la propuesta de Directiva no requiere que ningún Estado miembro modifique sus leyes o prácticas actuales en relación con estas cuestiones. No afecta tampoco a sus disposiciones nacionales por las que se rigen las actividades de las confesiones o de otras organizaciones religiosas o su relación con el Estado. De este modo, por ejemplo, los Estados miembros mantendrán sus competencias en la toma de decisiones sobre temas como permitir una admisión selectiva en las escuelas, reconocer los matrimonios entre personas del mismo sexo y el tipo de relación entre las confesiones religiosas legalmente inscritas y el Estado.

Los distintos motivos de discriminación difieren considerablemente y requieren cada uno una respuesta específica. No se trata de instaurar una jerarquización entre los distintos motivos, sino de garantizar la forma de protección más adecuada en cada caso.

Por lo que se refiere a la edad, puede haber situaciones en las que tratar a una persona de manera diferente por su edad se justifique por razones de interés público. La edad mínima exigida para tener acceso a la educación o a algunos productos y servicios, las tarifas preferentes concedidas a algunos grupos de edad para la utilización de los transportes públicos o las visitas a museos ilustran este principio.

Por otra parte, la utilización de la edad por los aseguradores y los bancos como factor actuarial para evaluar el perfil de riesgo de sus clientes no constituye necesariamente una discriminación, aunque conviene utilizar este criterio solo cuando sea necesario y apoyado por pruebas objetivas. Esto mismo es aplicable en materia de discapacidad. La Comisión tiene la intención de iniciar un diálogo con los proveedores de servicios financieros y otros interesados a fin de intercambiar y fomentar las mejores prácticas.

La discapacidad también exige una respuesta específica y adaptada. Numerosos Estados miembros cuentan ya con disposiciones legislativas que prevén la protección de las personas con discapacidad, aunque existen diferencias sustanciales en cuanto al tipo de protección y los ámbitos cubiertos. Por otra parte, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, firmado conjuntamente por la Comunidad Europea y sus Estados miembros, preconiza la adopción de normas comunes para incluir en los ordenamientos jurídicos nacionales los derechos reconocidos en dicha Convención.

El simple hecho de prohibir la discriminación no basta para garantizar una verdadera igualdad de las personas con discapacidad. La consecución de este objetivo pasa por la realización de acciones positivas, incluida la satisfacción de las necesidades de estas personas. La ausencia de accesibilidad se considera cada vez más inadmisibles en las sociedades europeas. Dotar a las personas con discapacidad con los medios para que puedan contribuir de manera activa a la sociedad conlleva verdaderas ventajas económicas y sociales. Como en el caso de la Directiva de 2000 en el ámbito del empleo, las medidas destinadas a responder a las necesidades de estas personas deben ser razonables, es decir, proporcionadas a las necesidades del cliente o el usuario, así como a los costes sufragados por el organismo o la empresa en cuestión. Los Estados miembros podrán seguir garantizando la educación de las personas con discapacidad en establecimientos ordinarios o en centros especializados.

La futura Directiva se aplicará en situaciones muy diferentes en la Unión Europea. Por tanto, conviene dejar a los Estados miembros un cierto margen de maniobra, de modo que normas en apariencia neutras pero con posibles consecuencias desfavorables en la práctica para un grupo determinado, puedan autorizarse siempre que sean razonables y persigan un fin legítimo. La Comisión prestará una atención especial al recurso a esta posibilidad en el marco del seguimiento de la aplicación de la Directiva.

La propuesta de Directiva se aplica al suministro de todos los bienes y servicios. Sería desproporcionado aplicar a los particulares que actúan con carácter estrictamente privado el conjunto de obligaciones contenidas en la propuesta de Directiva. Por consiguiente, el texto de la propuesta se basa en la práctica en varios Estados miembros e incluye disposiciones que limitan su aplicación al suministro comercial de bienes y servicios. Los particulares solo están cubiertos en la medida en que ejerzan una actividad comercial.

Por lo que se refiere a los conceptos y mecanismos clave, la propuesta de Directiva sigue el mismo modelo utilizado satisfactoriamente en las Directivas existentes. La Directiva recoge la legislación actual en cuanto a las definiciones de discriminación directa e indirecta, acoso e instrucciones de discriminar. Las disposiciones relativas

al papel de los organismos sobre la igualdad y a la obligación de los Estados miembros de prever vías de reparación adecuadas ante los tribunales nacionales en caso de discriminación son idénticas a las contenidas en la legislación actual. Por consiguiente, los organismos públicos y privados de los Estados miembros conocen bien estos conceptos y mecanismos, lo que debería facilitar la transposición y la aplicación del nuevo instrumento. Al mismo tiempo, al completar las Directivas existentes, el método propuesto evita abrir de nuevo el debate y suscitar inseguridad por lo que se refiere al acervo existente. La Comisión considera que la presente propuesta constituye un medio equilibrado y realista de completar el marco europeo de lucha contra la discriminación e invita al Consejo y al Parlamento Europeo a proseguir los debates al respecto de forma prioritaria.

3. REFORZAR LOS INSTRUMENTOS POLÍTICOS PARA LA PROMOCIÓN ACTIVA DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades con respecto a todos los motivos de discriminación es necesario disponer de una base legislativa sólida y una serie de instrumentos estratégicos, entre los que cabe destacar la sensibilización, la integración de la dimensión de igualdad, la recogida de datos y la acción positiva. En su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo 2007 el Consejo destacó la importancia del tener plenamente en cuenta estos instrumentos y de seguir desarrollándolos.

3.1. Instrumentos políticos reforzados

Integración de la no discriminación en las políticas

El principio de la integración en las políticas debe aplicarse a todos los motivos enunciados en el artículo 13 del Tratado CE si se quiere reducir la discriminación y la desigualdad de las que son víctimas todos los grupos. Dos de los motivos de discriminación ya son objeto de políticas comunitarias específicas, que engloban un conjunto elaborado de medidas de integración. En primer lugar, la Estrategia de la Unión Europea sobre Discapacidad se basa en el Plan de Acción en materia de Discapacidad para 2003-2010 y, más específicamente, en el Plan de Acción europeo 2008-2009¹⁰. La aplicación por la Comunidad y los Estados miembros de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sentará las bases para una cooperación más estrecha en este ámbito. En segundo lugar, el Plan de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres 2006-2010¹¹ establece el marco de acción en materia de igualdad entre los sexos. Se prestará una atención especial a la integración de la dimensión de género en las actividades propuestas.

La Comisión seguirá desarrollando estos logros, fomentando la incorporación sistemática en todas las políticas de los aspectos de no discriminación e igualdad de oportunidades por todos los motivos enunciados en el artículo 13, principalmente en el marco de los mecanismos de coordinación existentes para el empleo, la inclusión social, la educación y la formación. Además, intensificará el análisis del impacto de

¹⁰ COM(2007) 738 final.

¹¹ COM(2006) 92 final.

sus nuevas propuestas en los ámbitos de la no discriminación y la igualdad de oportunidades, y animará a las ONG especializadas en algunos aspectos de la no discriminación a participar en las consultas.

La Comisión exhorta a los Estados miembros a utilizar los instrumentos de integración, las buenas prácticas y las metodologías ya disponibles a escala comunitaria y nacional¹². La guía que debe publicarse sobre contratación pública socialmente responsable incluirá consideraciones sobre la igualdad de oportunidades y la no discriminación, así como requisitos en materia de accesibilidad con el fin de concienciar a los Estados miembros sobre la manera de promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades a través de las políticas y las prácticas en el ámbito de la contratación.

La Comisión seguirá defendiendo los valores de la no discriminación y la igualdad de oportunidades en otras políticas, como los derechos de la infancia¹³ y la ampliación, así como, en general, en las relaciones exteriores de la UE, incluido a nivel multilateral. Se prestará una atención especial a los derechos de las personas que pertenezcan a minorías en terceros países.

Cuantificar la discriminación y evaluar los progresos realizados

Es crucial disponer de datos precisos para evaluar el alcance y la naturaleza de las discriminaciones sufridas y para concebir, adaptar, supervisar y evaluar las políticas en este ámbito. La demanda de datos relativos a todos los motivos de discriminación es considerable. Los datos disponibles varían notablemente en función del motivo de discriminación y del Estado miembro¹⁴, lo que hace difícil, o incluso imposible, su comparación.

La legislación en materia de respeto de la vida privada y protección de datos establece los criterios para su recogida y tratamiento¹⁵. Por lo general, los ciudadanos europeos se muestran dispuestos a proporcionar, de manera anónima, información personal en las encuestas realizadas con vistas a luchar contra la discriminación¹⁶. La Comisión examina las siguientes opciones: i) recoger con carácter periódico, y conjuntamente con las autoridades estadísticas nacionales, datos sobre la amplitud y el impacto de la discriminación en el marco del programa estadístico comunitario, en particular, la discriminación por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones y orientación sexual, que se caracteriza por un déficit de información; y ii) desarrollar un módulo de investigación sobre discriminación a escala de la UE.

¹² *Non-discrimination mainstreaming: instruments, case studies and the way forwards* (Integración de la no discriminación – instrumentos, estudios de caso y propuestas para el futuro), Comisión Europea, abril de 2007.

¹³ Comunicación de la Comisión - Hacia una Estrategia de la Unión Europea sobre los Derechos de la Infancia, COM(2006) 367 final.

¹⁴ Véase *Conceptual Framework Study Report* (Informe del estudio relativo a un marco conceptual), Comisión Europea, enero de 2008:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/measprog08_en.pdf.

¹⁵ Véase *Measuring discrimination: Data collection and EU equality law* (Cuantificar las discriminaciones – Recogida de datos y Derecho europeo en materia de igualdad), Red europea de expertos jurídicos en materia de no discriminación, febrero de 2007:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07measdis_en.pdf.

¹⁶ El 75 % de los europeos está dispuesto a declarar su origen étnico, el 74 % su religión y el 65 % su orientación sexual: véase el Eurobarómetro especial n° 263, enero de 2007.

Trabaja también, en estrecha colaboración con Equinet, en el desarrollo de un sistema para obtener información relativa a las denuncias tratadas por los organismos nacionales sobre igualdad.

Acción positiva

Si bien es cierto que un trato idéntico puede dar lugar a una igualdad formal, esto no basta para obtener una igualdad en la práctica. La legislación comunitaria en materia de no discriminación no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a prevenir o a compensar los perjuicios vinculados a los motivos de discriminación para los que se prevé una protección.

Se reconoce cada vez más el papel que puede desempeñar la acción positiva para paliar la falta de igualdad real en nuestras sociedades¹⁷. Algunos Estados miembros¹⁸ han adoptado disposiciones que imponen a las autoridades públicas la obligación de promover la igualdad como un objetivo clave del conjunto de sus actividades. La Comisión se basará en el diálogo permanente con los Estados miembros para fomentar la explotación óptima de las posibilidades de acción positiva, en particular, en el acceso a la educación, al empleo, a la vivienda y a la atención sanitaria.

Acciones de sensibilización y formación

El conocimiento de la legislación en vigor es una condición previa para que las víctimas potenciales puedan realmente hacer valer sus derechos y para que los empresarios, los proveedores de servicios y las administraciones estén informados de sus obligaciones. No obstante, como se ha señalado anteriormente, el conocimiento de la legislación en materia de no discriminación sigue siendo insuficiente¹⁹. Si queremos seguir avanzando, los cambios más profundos, y los más difíciles de lograr, consisten en luchar contra los estereotipos y los prejuicios en todas sus formas. La campaña de información de la UE, titulada «Por la diversidad. Contra la discriminación», se llevará a cabo en estrecha cooperación con los grupos de trabajo nacionales, que reúnen a representantes de la sociedad civil, funcionarios, interlocutores sociales y otras partes interesadas. La Comisión seguirá también apoyando las acciones de formación sobre la legislación vigente destinadas a los principales interesados, entre otros, los organismos sobre igualdad, los jueces, los juristas, las ONG y los interlocutores sociales.

Promover las ventajas de la diversidad en el lugar de trabajo

Reconociendo que la legislación es más eficaz cuando va acompañada de estrategias modernas e innovadoras aplicadas por los empresarios para gestionar una mano de obra cada vez más diversificada, la Comisión²⁰ y los Estados miembros²¹ apoyan el

¹⁷ *Beyond Formal Equality: Positive Action under Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC* (Más allá de la igualdad formal – la acción positiva en virtud de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE), Comisión Europea, octubre de 2007:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/bfe07_en.pdf

¹⁸ Reino Unido y Finlandia.

¹⁹ Eurobarómetro especial n° 263/TNS *Opinion and Social*.

²⁰ *The Business case for Diversity – Good practices in the workplace* (Argumentos en favor de la diversidad – Buenas prácticas en el lugar del trabajo), Comisión Europea, 2005: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf.

desarrollo de la gestión de la diversidad, tanto en las grandes empresas como en las PYME²².

El Consejo ha pedido a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan la diversidad en la mano de obra y que fomenten el desarrollo de los instrumentos empresariales pertinentes, incluidas las cartas voluntarias²³. En respuesta a esta solicitud, la Comisión apoyará, con la participación de las organizaciones profesionales y patronales, iniciativas voluntarias a escala de la UE. Fomentará, asimismo, la colaboración entre empresas, escuelas de negocios y universidades a fin de reforzar la cooperación en materia de investigación y formación sobre las cuestiones de diversidad. Por otra parte, defenderá la diversidad y una mejora de su gestión en las administraciones públicas de la UE y a nivel nacional²⁴.

3.2. *Desarrollo del diálogo sobre la no discriminación y la igualdad de oportunidades*

En 2007, el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos ha abierto nuevas vías para la promoción de la no discriminación y la igualdad de oportunidades, asociando a todos los protagonistas en el diálogo transversal a escala de la UE y a nivel nacional. Los Estados miembros y la sociedad civil han reconocido la importancia de proseguir este diálogo de manera permanente. Estos intercambios se basarán en las cumbres anuales sobre la igualdad, que reúnen a los interesados al más alto nivel con el fin de hacer balance, imprimir un nuevo impulso y formular orientaciones en este terreno.

La Comisión ha establecido un grupo de expertos gubernamentales²⁵ sobre la no discriminación encargado de examinar el impacto de las medidas en materia de no discriminación a nivel nacional y de la UE, validar las buenas prácticas gracias al aprendizaje inter pares y elaborar criterios de evaluación de la eficacia de las políticas de lucha contra la discriminación. Así, la Comisión tiene la intención de trabajar con este grupo para hacer un seguimiento de los resultados del estudio comparativo sobre la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual en la UE realizada por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales. El grupo se reunirá regularmente con la sociedad civil, los interlocutores sociales y Equinet. La Comunidad podría utilizar el programa Progress para apoyar la identificación de las prácticas innovadoras a través de este proceso, e informará sobre los resultados de su trabajo a los participantes en las cumbres sobre la igualdad.

La Comisión tiene la intención de recurrir a estos nuevos mecanismos de gobernanza para combatir el problema de la discriminación múltiple, basándose en las prácticas establecidas en algunos Estados miembros, en las que se prevé un único procedimiento jurídico que permite a las víctimas de dichas discriminaciones presentar denuncias, así como considerar las pruebas de discriminación por más de un motivo como factor agravante. La Comisión aumentará la sensibilización con

²¹ Francia, Bélgica (región de Bruselas capital) y Alemania.

²² *Diversity at work: 8 steps for small and medium-sized businesses* (Diversidad en el trabajo: ocho etapas para las pequeñas y medianas empresas), Comisión Europea, 2007: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/broch/8steps07_en.pdf.

²³ Resolución 2007/C 308/01 del Consejo, de 5 de diciembre de 2007.

²⁴ Por ejemplo, realizando un estudio para identificar las prácticas de los empleadores públicos en materia de lucha contra la discriminación y de promoción de la diversidad.

²⁵ C(2008) 3261.

respecto a la discriminación múltiple financiando acciones y concediendo fondos a las pequeñas redes de ONG que representan a los grupos intersectoriales.

3.3. *Aplicación de instrumentos más eficaces para mejorar la integración social de los romaníes*

Si bien el refuerzo de la lucha contra la discriminación a través de instrumentos legislativos y políticos beneficiará a todos los grupos interesados potenciales, sigue siendo importante atender a los problemas particulares de grupos específicos. La situación de los romaníes es especialmente preocupante hoy en día, puesto que se caracteriza por una discriminación individual e institucional persistente y por una exclusión social de gran amplitud. La marginalización de millones de personas es inaceptable, sobre todo desde la perspectiva de la igualdad y el disfrute efectivo de los derechos humanos. Es igualmente injustificable desde el punto de vista de la cohesión social. Por último, aunque no menos importante, el azote del desempleo y la pobreza en un grupo de personas tan amplio representa una pérdida a nivel económico. Aportar una solución a este problema urgente es una responsabilidad compartida de la Unión Europea y sus Estados miembros.

La Comisión ha condenado en múltiples ocasiones toda manifestación de hostilidad hacia los gitanos como una forma específica de racismo incompatible con los principios de la UE. La aplicación de la legislación comunitaria en materia de discriminación en los Estados miembros es el punto de partida indispensable para la integración de los romaníes. La Comisión no bajará la guardia en este ámbito e intensificará su trabajo con los organismos nacionales sobre igualdad con objeto de mejorar su capacidad para resolver los casos de discriminación contra los romaníes. Seguirá apoyando, asimismo, el refuerzo de las capacidades en la sociedad civil romaní y promoviendo su participación en todos los niveles de la elaboración y la aplicación de las políticas.

La situación de los romaníes fue reconocida por el Consejo Europeo, que invitó a la Comisión en diciembre de 2007 «a examinar las políticas y los instrumentos existentes y a informar al Consejo sobre los progresos realizados». El correspondiente documento de trabajo de los servicios de la Comisión responde a esta demanda y demuestra la existencia de un marco sólido de instrumentos legislativos, financieros y de coordinación política, a los que se recurre cada vez con mayor frecuencia, aunque advierte también que se puede hacer todavía más para aumentar su eficacia.

Sin embargo, el impacto en la práctica de estos instrumentos depende del compromiso de los Estados miembros y de la capacidad de todos los interesados para utilizarlos de manera óptima. El Consejo Europeo de junio de 2008 solicitó al Consejo que tratara este problema con carácter urgente. La Comisión utilizará todos los medios de los que dispone para apoyar este proceso, con la esperanza de obtener un compromiso claro por parte del Consejo Europeo al término de la Presidencia francesa.

Con el fin de apoyar y promover un compromiso común por parte de los Estados miembros, las instituciones europeas y la sociedad civil, la Comisión, en el marco del Año Europeo del Diálogo Intercultural, organizará en septiembre de 2008 una cumbre europea consagrada a los romaníes, que reunirá a todas las partes interesadas. Las conclusiones de la cumbre se comunicarán a la Presidencia francesa con vistas a

su examen en profundidad en el Consejo de Ministros previo al Consejo Europeo de diciembre de 2008. Además, sobre la base de los extensos estudios ya realizados, la Comisión llevará a cabo un análisis exhaustivo de las políticas y los mecanismos institucionales existentes y su relación con los programas y proyectos dirigidos a los romaníes, con el fin de definir las buenas prácticas transferibles y explotar mejor los instrumentos comunitarios y nacionales.

4. CONCLUSIÓN

La Comisión está firmemente resuelta a luchar contra todas las formas de discriminación por los motivos enunciados en el artículo 13 del Tratado CE, y seguirá supervisando atentamente la transposición de las Directivas existentes. Con el fin de completar el marco jurídico comunitario, presenta una propuesta de Directiva que prohíbe toda discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones fuera del contexto laboral. La Comisión invita al Consejo y al Parlamento a que hagan avanzar los debates sobre la propuesta de manera prioritaria.

Una protección jurídica eficaz de los derechos individuales debe acompañarse de una promoción activa de la no discriminación y la igualdad de oportunidades. La Comisión se compromete a realizar nuevos progresos a nivel de la UE y nacional en ámbitos clave como la sensibilización, la integración de la no discriminación, la acción positiva y la recogida de datos. Una gobernanza más sólida de la política de lucha contra la discriminación debería facilitar el intercambio de buenas prácticas, el aprendizaje inter pares y la evaluación comparativa entre los Estados miembros, además de impulsar la elaboración de nuevos enfoques, por ejemplo para combatir el problema de la discriminación múltiple.

La Comisión garantizará, en colaboración con la sociedad civil y los interlocutores sociales, el seguimiento de la aplicación de las iniciativas expuestas en la presente Comunicación. Evaluará asimismo los progresos realizados y el impacto de las actividades específicas.