

el globo

Internacional, política
y comunicación

Contra la discriminación (II)

- **Presentación**
- **Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico**
- **Transposición de la Directiva 2000/43/CE (propuestas de la FSGG)**
- **Recomendación nº 7 de la ECRI, sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial**
- **Organismos especializados de promoción de la igualdad de trato en la Unión Europea**
- **Designación del Órgano de Igualdad de Trato en España (propuestas de la FSGG)**
- **Actuaciones de la FSGG en materia de discriminación**

Contra la discriminación (II)

La discriminación continúa siendo una de las principales barreras para la incorporación de la comunidad gitana en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. Los gitanos y gitanas españoles, de acuerdo a todos los estudios de opinión, aparecen siempre como uno de los grupos peor valorados socialmente y es innegable que ese rechazo social deriva en prácticas discriminatorias que se manifiestan cotidianamente en multitud de ámbitos de la sociedad. El impulso de la Unión Europea para reforzar la efectividad de los instrumentos legales para combatir la discriminación constituye una oportunidad única para establecer mayores garantías formales para la igualdad de trato de la comunidad gitana española que no debemos dejar pasar. En un momento en el que termina el plazo para la transposición a la normativa española de un instrumento clave para luchar contra la discriminación, 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 FSGG ha emprendido una campaña para dar a conocer sus propuestas dirigidas a la adopción de disposiciones legales más favorables para la protección del principio de igualdad de trato.

En este segundo Dossier de **Gitanos** que dedicamos monográficamente a la Lucha contra la discriminación, hemos intentado sintetizar las informaciones más actuales y relevantes sobre esta importante cuestión así como sus implicaciones en la comunidad gitana.

24

En un contexto en el que las sociedades europeas se caracterizan cada vez más por la complejidad de su composición y su diversidad étnica, dando lugar a la coexistencia de varias culturas y etnias en un mismo espacio y al nacimiento de sociedades multiculturales, aumenta la preocupación de los organismos internacionales por el crecimiento de los fenómenos del racismo y la discriminación racial, especialmente por las consecuencias que estos hechos tienen para la garantía de los derechos fundamentales de las personas y para el mantenimiento de la cohesión social en Europa. De ahí las numerosas iniciativas que han surgido recientemente para reforzar los instrumentos legales que garantizan la protección de los individuos contra la discriminación racial y para promover la igualdad de todas las personas.

Instrumentos legales internacionales

En los últimos años, la lucha contra el racismo y la discriminación racial se ha situado en la agenda política europea y mundial y se han adoptado importantes instrumentos legales internacionales contra la discriminación étnica y racial. La Conferencia Mundial contra el Racismo y la Discriminación Racial, organizada por las Naciones Unidas en Durban en 2001, destacó el papel de la legislación nacional como un instrumento indispensable, aunque no suficiente, para luchar contra la discriminación racial.

En el marco del Consejo de Europa, en noviembre de 2000 se adoptó el Protocolo nº12 de la Convención Europea de Derechos Humanos, que contiene una importante cláusula antidiscriminación. Por su parte, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) aprobó en 1997 su Recomendación de política General nº2, *relativa a los órganos especializados para combatir el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia en el ámbito nacional*; y ese mismo órgano del Consejo de Europa acaba de aprobar su Recomendación nº 7 *sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial* (diciembre 2002).

Pero, sin duda, ha sido la Unión Europea quien más ha avanzado en la lucha contra el racismo y la discriminación. Las instituciones comunitarias están convencidas de que si Europa quiere lograr una mayor cohesión social no basta con reducir los índices de pobreza sino que es necesario progresar en los derechos civiles y, entre ellos, en el de igualdad de trato. La falta de una base legal explícita en los tratados hasta 1999 impedía que la Unión Europea desarrollara una política propia para combatir el racismo y la discriminación racial. Sin embargo, desde 1986, después de un extenso estudio llevado a cabo en los Estados miembros sobre la situación del racismo, se adoptó por el Parlamento Europeo un informe inicial y una declaración conjunta del Consejo, el Parlamento y la Comisión. Se tomaron medidas en el marco de la política social, sien-

do declarado 1997 Año Europeo contra el Racismo. En ese mismo año se creó el Observatorio Europeo contra el Racismo y la Xenofobia (EUMC), con sede en Viena y encargado de proporcionar a la Unión Europea y a sus Estados miembros información y datos objetivos, fiables y comparables a nivel europeo sobre los fenómenos del racismo, la xenofobia y el antisemitismo, con el fin de que tomen medidas o de que actúen contra el racismo y la xenofobia.

Por fin, las disposiciones previstas en el artículo 13 del Tratado de Ámsterdam (1999) permiten que la cuestión de la discriminación adquiera especial importancia en el marco de las políticas europeas. Éste es el motivo por el que se adoptan tres iniciativas legislativas de gran relevancia: la 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*; la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo; y el Programa de Acción Comunitario para Combatir la Discriminación (2000-2006).

En este segundo **Dossier** que dedicamos a la lucha contra la discriminación, queremos presentar los instrumentos legales y textos internacionales más relevantes que pueden servir para luchar contra la discriminación que sufre la comunidad gitana:

■ Por una parte, la 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*, un texto jurídicamente vinculante y cuyas disposiciones son de obligado cumplimiento para los Estados miembros de la UE a partir del momento de su transposición a las legislaciones nacionales (cuyo plazo finaliza el 19 de julio de 2003); (pp. 27-30)

■ y en segundo lugar, la Recomendación nº 7 de la ECRI, *sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*, que a pesar de que no obliga a los Estados miembros del Consejo de Europa, es un texto de gran peso moral y político, una llamada de atención y un recordatorio a los gobiernos nacionales de sus obligaciones respecto a la lucha contra la discriminación. (pp. 32-35)

La Directiva 2000/43/CE y la comunidad gitana

Desde nuestro punto de vista, la Directiva 2000/43/CE plantea algunos avances que pueden ser muy importantes para la comunidad gitana:

- La introducción del principio de igualdad de trato, así como de los conceptos de *discriminación directa* y de *discriminación indirecta*.
- La concepción del acoso como discriminación cuando se produzca un *comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico, que tenga como objeto o consecuencia atentar contra la dignidad de las personas y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*.
- La prohibición de toda discriminación, directa o indirecta, en los ámbitos del empleo, protección social, seguridad social y ayudas sociales, educación, y la provisión de bienes y servicios y acceso a los mismos.

- Proporciona a las personas que creen ser víctimas de discriminación acceso a procedimientos administrativos y judiciales, e incluso de conciliación, para que puedan hacer valer sus derechos.
- Promueve el apoyo y el acompañamiento a las víctimas en cualquier proceso administrativo o judicial por parte de asociaciones u administraciones.
- Establece sanciones apropiadas, incluyendo indemnizaciones, para los causantes de la discriminación.
- Exige que los Estados miembros designen uno o varios organismos especializados que promuevan activamente el principio de igualdad de trato
- Fomenta el dialogo de las autoridades con los interlocutores sociales y con las organizaciones no gubernamentales a fin de promover la igualdad de trato.

Dada la importancia del momento, la Fundación Secretariado General Gitano, como entidad activa en la promoción de la igualdad de trato de la comunidad gitana, sin duda una de las más discriminadas de nuestro país, ha elaborado y difundido a distintas instancias gubernamentales un documento de propuestas para la transposición de dicha Directiva, cuyo resumen con los puntos más importantes se recoge en este **Dossier** (p. 31) y en el que se insta al Gobierno español a que en la transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico nacional, no se utilice un criterio de *requisitos mínimos* (Art. 6) determinados por la Directiva, sino que, tal y como establece la misma y de acuerdo a las necesidades de nuestro país, se adopten disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato, de acuerdo a las recomendaciones que todos los organismos internacionales hacen al respecto, y teniendo en cuenta la Recomendación de Política General Nº 7 de la ECRI sobre la *Legislación Nacional para combatir el racismo y la discriminación racial*.

La Directiva y la legislación española

La actual legislación española recoge sólo en parte los contenidos de la Directiva en disposiciones repartidas en códigos y normativas. La prohibición de la discriminación que contiene el Derecho español tiene un valor muchas veces declaratorio, de principios, pero apenas incluye definiciones explícitas de las conductas discriminatorias que se prohíben. Se puede afirmar que las disposiciones de la legislación española, con relación a las cuestiones que aborda la Directiva, están bastante dispersas y, a la vista de los contenidos de la misma, también cabe considerarlas como parciales e insuficientes.

La transposición de la Directiva exigirá retocar y completar la legislación actual o bien elaborar una legislación específica que reúna y complete coherentemente las ya existentes disposiciones relativas a no discriminación por origen racial o étnico. La creación de una nueva Ley permitiría concentrar las disposiciones legislativas y reforzar su efectividad para todas las situaciones de discriminación por motivo de origen étnico, tanto para extranjeros como para minorías nacionales, cuyo caso más importante en España es el de la comunidad gitana.

Los trabajos para la transposición deben ir más allá de la percepción de la dimensión jurídica contra la discriminación como una cuestión de disposiciones más o menos abstractas, y ello a la vista de la escasa utilización que las disposiciones ya existentes contra la discriminación racial ha tenido en nuestro país.

El órgano especializado de promoción de la igualdad de trato

El capítulo III de la Directiva está dedicado a las disposiciones relativas a los Organismos de Promoción de la Igualdad de Trato. El artículo 13 dispone que:

"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 salvaguarda de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán porque entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

- 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"

La legislación antidiscriminación será efectiva en la medida en que lo sean los mecanismos que se establezcan para poner en práctica sus disposiciones. Por ello, la creación de organismos para la promoción de igualdad de trato es un elemento fundamental, como lo está siendo en otros países, para poder realizar progresos efectivos en la realidad social.

En España no existe actualmente ningún organismo que se pueda equiparar a estos organismos en independencia y en funciones. La vocación tanto de otros órganos existentes en la Unión Europea como del organismo previsto en la Directiva, denota claramente una concepción de la promoción de la igualdad de trato y de la lucha contra la discriminación que no es simplemente una cuestión de normas antidiscriminación y de procedimientos judiciales. El fenómeno de la discriminación está muy asentado en prácticas asumidas como naturales y que muchas veces se llevan a cabo sin intención de discriminar. Asimismo hay disposiciones que tienen efectos discriminatorios. Eliminar estas prácticas de cara a la igualdad de trato es un trabajo para el que, tan importante como las garantías legales son instrumentos como la mediación, la investigación y las notificaciones, las llamadas de atención, la sensibilización y formación de agentes, el trabajo de promoción en el ámbito educativo y en los medios de comunicación, la difusión de códigos de conducta, etc.

Los requerimientos que la Directiva establece para los órganos especializados están en la misma línea que las recomendaciones hechas por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, en las que se pide a los Estados:

Considerar encarecidamente la posibilidad de poner en marcha un órgano independiente para combatir el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional, si este órgano aún no existe.

Tras examinar este asunto, aplicar los principios básicos que figuran como apéndice a esta recomendación como orientaciones y fuente de inspiración y que presentan diferentes opciones para discusión a nivel nacional.

(Recomendación N° 2 de 13 de junio de 1997)

Tanto la Directiva como la Recomendación hacen mención explícita a la creación de un órgano especializado de promoción de la igualdad de trato y de lucha contra la discriminación, por eso la FSGG, amparándonos en el artículo 12 de la Directiva, en el que se dice que "Los Estados Miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan un interés legítimo por contribuir a la lucha contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico", ha elaborado una serie de propuestas y sugerencias sobre el modo en que dicho órgano u órganos podrían ponerse en marcha en España, con el fin de hacerlo llegar a distintas instancias competentes en la materia, y del que presentamos en este **Dossier (p. 40)** los puntos esenciales.

Asimismo, para situar a este órgano especializado en el contexto europeo, hacemos una revisión de los distintos órganos especializados que ya existen en otros países de la Unión Europea. (**pp. 36-39**)

El grado en que las disposiciones contenidas en la Directiva 2000/43/CE pueden afectar a la comunidad gitana española nos impulsa a participar en el proceso de discusión en defensa de los intereses de esta comunidad, que componen más de 600.000 ciudadanas y ciudadanos españoles, y que se ve afectada cotidianamente por prácticas que vulneran el principio de igualdad de trato por razón de su origen étnico.

En un momento en el que la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea están en un proceso de revisión de su legislación antidiscriminación, a la luz de la situación de la comunidad gitana en España y con el ánimo de aportar elementos constructivos al proceso de trabajo, queremos pedir al Gobierno español que tenga en cuenta las posibilidades que ofrece la transposición de la Directiva para el avance en la plena ciudadanía de la comunidad gitana española.

“

Dada la importancia del momento, la FSGG ha elaborado y difundido a distintas instancias gubernamentales un documento de propuestas para la transposición de la Directiva europea

”

**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.
- (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.
- (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

(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) DO L 185 de 24.7.1996, p. 5.

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 el 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 en 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 de 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 de 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 afectan 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, e 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 le 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

Propuestas de la Fundación Secretariado General Gitano

Transposición de la Directiva 2000/43/CE

La FSGG busca que esta transposición, que ha de hacerse antes del 19 de julio, no se realice bajo una lógica de mínimos, sino que se aproveche la oportunidad para dotar al sistema jurídico español de medios avanzados que favorezcan la igualdad de trato y que corrijan todo tipo de discriminación por motivos étnicos o raciales. Por ello, propone conservar el espíritu y la finalidad de la Directiva, y que se vaya más allá, aplicando las recomendaciones de la ECRI (Recomendación de Política General nº 7). (ver pp. 32-35).

1. La Constitución defiende la igualdad ante la ley de los españoles y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, etc. Sin embargo, el ordenamiento jurídico derivado no precisa suficientemente los conceptos de discriminación directa e indirecta. Por ejemplo, la Ley de Extranjería los recoge, pero en definiciones parciales, que no llegan a la amplitud que pretende cubrir la Directiva, y su ámbito de aplicación es restringido. **Resulta imprescindible definir en las leyes españolas discriminación racial o étnica directa e indirecta.**

2. Se sugiere, además, tener en cuenta las recomendaciones de la ECRI de recoger la expresión "diferencia de trato" y que ésta sea utilizada en un sentido amplio; que se hable de la motivación, tanto de la real como de la supuesta; y que por discriminación se prevean en la ley: segregación, discriminación por asociación, intención anunciada de discriminar, incitación a discriminar, ayuda a una tercera persona a discriminar. Además, **es necesario recoger explícitamente el acoso como una forma de discriminación racial** (Art. 2 de la Directiva). Finalmente, la prohibición de discriminar debe ser aplicada en todos los campos en la ley administrativa y civil (empleo, vivienda, etc.).

3. La Directiva, Art. 5, prevé la posibilidad de que los Estados definan una serie de medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas de personas de un origen racial o étnico concreto (**acción positiva**). Existen precedentes de normas que recogen la posibilidad de actuar en beneficio de ciertas personas o grupos en desventaja (ej. Educación) y también hay ejemplos en la jurisprudencia. **La nueva legislación podría recoger en alguna disposición esta posibilidad** e incluir la sugerencia de la ECRI, para que estas medidas estén también destinadas a promover la participación activa en todos los campos de la vida.

4. Las entidades jurídicas (Art.7) que tengan un interés legítimo podrán desarrollar actuaciones civiles, administrativas o penales en representación de una posible víctima de discriminación. Además, la ley debería recoger expresamente, según sugiere la ECRI, la posibilidad de que estas organizaciones actúen aunque no invoquen la situación de una víctima determinada. En España, estas posibilidades quedan cubiertas por la Ley de Extranjería, que no es aplicable a las minorías.

5. La designación de uno o más organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato (Art. 13). Para conocer las propuestas de la FSGG al respecto, ver p. 40.

6. Inversión de la carga de la prueba (Art. 8): **corresponderá a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.** En la legislación española, este principio se establece con respecto a las discriminaciones por motivos de sexo. La ECRI recomienda también que las leyes otorguen los poderes necesarios para obtener las pertinentes pruebas de la discriminación, poderes que recaerían tal vez sobre el organismo especializado antes mencionado. Si así fuera, serían admitidas ante un tribunal pruebas como grabaciones o cámaras ocultas.

7. La protección contra las represalias o consecuencias negativas ante una reclamación por motivos de discriminación racial o étnica (Art. 9) deberá ser asegurada por la ley. Además, como opina la ECRI, debería incluir protección expresa para quienes denuncian la discriminación, pero también a quienes aportan pruebas de ella.

8. En lo penal, la Directiva (Art. 15) obliga a adoptar sanciones para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato, sanciones que podrían quedar parcialmente cubiertas por diversas leyes españolas: Código Penal, Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social, ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. La Ley de Extranjería, curiosamente, no establece sanciones para la discriminación que cubre. Sin embargo, sería necesario que **la ley definiera sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, explícitamente señaladas en la legislación antidiscriminación racial o étnica.** La ECRI recomienda, asimismo, que se incluyan sanciones alternativas como trabajo comunitario, etc.

ECRI

Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia

POLÍTICA GENERAL DE LA ECRI RECOMENDACIÓN Nº 7

SOBRE LEGISLACIÓN NACIONAL PARA LA LUCHA CONTRA EL RACISMO Y LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

Adoptada el 13 de diciembre 2002

Estrasburgo, 17 febrero 2003. CRI (2003) 8

La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI):

Recordando la Declaración adoptada por los Jefes de Estado y Gobierno de los Estados Miembros del Consejo de Europa en su primera Cumbre celebrada en Viena los días 8 y 9 de octubre de 1993;

Recordando que el Plan de Acción de la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia, establecido en el marco de esta declaración, invitó al Comité de Ministros a establecer la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia con un mandato *inter alia* para la formulación de recomendaciones a los Estados Miembros con respecto a sus políticas generales;

Recordando también la Declaración Final y el Plan de Acción adoptados por los Jefes de Estado y Gobierno de los Estados Miembros del Consejo de Europa en su segunda Cumbre celebrada en Estrasburgo los días 10 y 11 de octubre de 1997;

Recordando que el Art. 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres y son iguales en lo que concierne a su dignidad y sus derechos;

Tomando nota de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial;

Tomando nota de la Convención nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a la discriminación (Empleo y Ocupación)

Tomando nota del Art. 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos;

Tomando nota del Protocolo nº 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos provisto de una cláusula general que prohíbe la discriminación;

Tomando nota de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos;

Considerando la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;

Considerando la Directiva 2000/43/CE del Consejo de la Unión Europea que pone en práctica el principio de igual-

dad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación;

Tomando nota de la Convención para la Prevención y el Castigo del Delito de Genocidio;

Recordando la recomendación nº 1 de la ECRI con respecto a la política general sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia y la recomendación nº 2 de la ECRI con respecto a la política general sobre organismos especializados para luchar contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional;

Subrayando el hecho de que, en sus informes individuales de países, la ECRI recomienda por regla general a los Estados Miembros la adopción de medidas legales eficaces dirigidas a la lucha contra el racismo y la discriminación racial;

Recordando que, en la Declaración Política adoptada el 13 de octubre de 2000 en la sesión de conclusiones de la Conferencia Europea contra el Racismo, los gobiernos de los Estados Miembros del Consejo de Europa se comprometieron a adoptar e implementar, cuando fuera necesario, la legislación nacional y medidas administrativas que expresa y específicamente respondan al racismo y prohíban la discriminación racial en todos los ámbitos de la vida pública;

Recordando también la Declaración y el Programa de Acción adoptados por la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en Durban, Sudáfrica, del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001;

Conscientes de que las leyes por sí solas no son suficientes como para erradicar el racismo y la discriminación racial, pero convencidos de que esas leyes forman una parte esencial de la lucha contra los mismos;

Subrayando la importancia primordial de medidas legales adaptadas a la lucha efectiva contra el racismo y la discriminación racial de manera que sirvan como medida disuasoria y, en la medida de lo posible, sean percibidos como satisfactorias por parte de las víctimas;

Convencidos de que la acción del legislador estatal contra el racismo y la discriminación racial también tiene una función educativa en la sociedad transmitiendo de forma convincente el mensaje de no tolerancia frente a ningún intento de legitimizar el racismo y la discriminación racial en una sociedad de derecho;

Procurando, conjuntamente con los demás esfuerzos en marcha a nivel internacional y europeo, ayudar a los Estados Miembros en su lucha contra el racismo y la dis-

criminación racial por medio de una presentación concisa y precisa de los elementos claves que deben formar parte de la legislación nacional correspondiente;

Recomienda a los gobiernos de los Estados Miembros:

- a. que promulguen legislación en contra del racismo y la discriminación racial en caso de que falte dicha legislación o que esté incompleta;
- b. que aseguren que los componentes claves descritos a continuación se contemplen en dicha legislación.

Elementos clave de las legislaciones nacionales contra el racismo y la discriminación racial

I. Definiciones

1. Las definiciones que aparecen a continuación se aplicarán a esta Recomendación:

- a) El "racismo" se entenderá como la creencia de que un motivo como la raza¹, el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el país de origen o el grupo étnico justifique el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.
- b) La "discriminación racial directa" se entenderá como cualquier trato diferenciado motivado por la raza, el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el país de origen o el grupo étnico que no tenga ningún objetivo ni justificación razonable. El trato diferencial queda desprovisto de un objetivo y una justificación razonable si no persigue ningún propósito legítimo o en la ausencia de una relación razonable de proporcionalidad entre las medidas empleadas y el objetivo a conseguir.
- c) La "discriminación racial indirecta" se aplicará a casos en los que un factor aparentemente neutral como puede ser una provisión, un criterio o una práctica no se pueda cumplir con la misma facilidad o que ponga en una situación de desventaja a un grupo de personas por motivos como la raza, el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el país de origen o el grupo étnico, a menos que dicho factor tenga un objetivo y una justificación razonable. Esto se daría si se persigue un propósito legítimo y si existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo a conseguir.

II. El derecho constitucional

2. La Constitución debe consagrar el principio de igualdad de trato, el compromiso por parte del Estado a fomentar la igualdad y el derecho de individuos a vivir libres de discriminación motivada por la raza, el color de la piel, el idioma, la religión, la nacionalidad o el país de origen o el grupo étnico. La Constitución podrá prever el establecimiento de excepciones al principio de igualdad de trato bajo la ley con la condición de que no constituyan discriminación.
3. La Constitución debe prever una restricción del ejercicio de la libertad de expresión, reunión y asociación con vistas a luchar contra el racismo. Cualquier restricción en este sentido debe conformarse al Convenio Europeo de Derechos Humanos.

III. El derecho civil y administrativo

4. La ley debe definir con claridad y prohibir la discriminación racial directa e indirecta.
5. La ley debe prever que la prohibición de la discriminación racial no impida el mantenimiento o la adopción de medidas especiales temporales cuyo propósito es prevenir o compensar las desventajas sufridas por personas identificadas por los motivos enumerados en el apartado 1 b) (de aquí en adelante: motivos enumerados) o facilitar su

¹ Dado que todo ser humano pertenece a la misma especie, la ECRI rechaza cualquier teoría que se base en la existencia de "razas" diferentes. Sin embargo, en esta recomendación la ECRI utiliza este término para asegurar que aquellas personas que general y erróneamente se perciben como miembros de "otra raza" no sean excluidos de la protección proporcionada por la legislación.

participación plena en todos los ámbitos de la vida. Estas medidas se deben de aplicar sólo hasta que se consigan los objetivos pretendidos.

6. La ley deber prever que los actos siguientes sean considerados *inter alia* como formas de discriminación: la segregación; la discriminación por asociación; la intención declarada de discriminar; instruir en la discriminación; instar a discriminar; ayudar a discriminar.
7. La ley debe prever la extensión de la prohibición de la discriminación a todas las autoridades públicas y a todas las personas físicas o jurídicas, en el sector público y privado y en todos los ámbitos, especialmente en los contextos siguientes: el empleo; al inscribirse en organizaciones profesionales; la educación; la formación; la vivienda; la salud; la protección social; los bienes y servicios dirigidos al público y lugares públicos; el ejercicio de actividades económicas; los servicios públicos.
8. La ley debe obligar a las autoridades públicas a fomentar la igualdad y a prevenir la discriminación en el cumplimiento de sus funciones.
9. La ley debe obligar a las autoridades públicas a garantizar que los beneficiarios de contratos, préstamos, subvenciones u otras ayudas respeten y fomenten una política de no-discriminación. La ley debe especialmente prever que el otorgamiento de contratos, préstamos, subvenciones u otras ayudas esté sujeto a la condición de que el beneficiario respete y fomente una política de no-discriminación. La ley debe prever que la violación de dicha condición pueda dar lugar a la terminación del contrato, subvención u otras ayudas.
10. La ley debe garantizar que los procedimientos judiciales y/o administrativos, incluyendo procedimientos de conciliación, sean fácilmente accesibles a todas las víctimas de la discriminación. En casos de urgencia, se deben de hacer disponibles procedimientos rápidos para las víctimas de discriminación.
11. La ley debe prever que, en el caso de una persona que se considera perjudicada por causa de un hecho discriminatorio y que presenta, en un tribunal o delante de cualquier otra autoridad competente, pruebas indicativas de discriminación directa o indirecta, sea el acusado quien tiene que probar que no ha ocurrido tal acto de discriminación.
12. La ley debe prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en casos de discriminación. Dichas sanciones deben de incluir el pago de sumas compensatorias como indemnización para daños tanto materiales como morales sufridos por las víctimas.
13. La ley debe proporcionar las herramientas legales necesarias para realizar un seguimiento continuado de la conformidad de todas las leyes, reglamentos y provisiones administrativas, a nivel nacional y local, con la prohibición de la discriminación. Las leyes, reglamentos y provisiones administrativas que no se conformen con la prohibición de la discriminación deben ser modificados o revocados.
14. La ley debe prever la modificación o declaración de nulidad de provisiones discriminatorias que forman parte de contratos o acuerdos individuales o colectivos, de los reglamentos internos de empresas, de las normas que regulan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, y de las normas que regulan las profesiones libres y las organizaciones de trabajadores y empresarios.
15. La ley debe prever la prohibición del acoso relacionado con cualquier de los motivos enumerados.
16. La ley debe prever la obligación a suprimir la financiación pública de cualquier organización que fomente el racismo. En el caso de sistemas de financiación pública de los partidos políticos, dicha obligación se debe extender a la supresión de la financiación pública de los que fomenten el racismo.
17. La ley debe prever la posibilidad de disolución de cualquier organización que fomente el racismo.

IV. El derecho penal

18. La ley debe contemplar la penalización de los siguientes actos cuando se cometen con intencionalidad:
 - a) la incitación pública a la violencia, el odio o la discriminación,
 - b) insultos públicos y difamación o
 - c) amenazas contra una persona o grupo de personas por motivo de su raza, el color de la piel, su idioma, su religión, su nacionalidad o su país de origen o el grupo étnico;
 - d) la expresión pública, con un propósito racista, de una ideología que reivindique la superioridad de o que des-

precio o denigre a un conjunto de personas por motivo de su raza, el color de la piel, su idioma, su religión, su nacionalidad o su país de origen o el grupo étnico;

- e) el desmentido público de crímenes contra la humanidad o de la guerra o el hecho de restarles importancia, justificarlos o condonarlos con un propósito racista;
- f) la diseminación o distribución pública o la producción o almacenaje con la intención de diseminar o distribuir públicamente, con un propósito racista, de material escrito o gráfico o de cualquier otra índole que contenga manifestaciones del tipo descrito en el apartado 18 a), b), c), d) y e);
- g) la formación o el liderazgo de un grupo que fomente el racismo; el apoyo prestado a un grupo de esta naturaleza; y la participación en sus actividades con la intención de contribuir a los delitos descritos en el apartado 18 a), b), c), d), e);
- h) la discriminación racial en el ejercicio de un cargo o profesión público.

19. La ley debe contemplar la penalización del genocidio.

20. La ley debe prever el castigo de la instigación, ayuda, incitación o intento intencional a cometer cualquiera de los delitos criminales descritos en los apartados 18 y 19.

21. La ley debe prever que la motivación racista constituya una circunstancia agravante en el caso de cualquier delito criminal no especificado en los apartados 18 y 19.

22. La ley debe prever la responsabilidad de las personas jurídicas según el derecho penal de los delitos descritos en los apartados 18, 19, 20, y 21.

23. La ley debe prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los delitos descritos en los apartados 18, 19, 20, y 21. Además, la ley debe prever sanciones anciliares (auxiliares) o alternativas.

V. Provisiones comunes

24. La ley debe prever el establecimiento de un organismo independiente y especializado para luchar contra el racismo y la discriminación racial a nivel nacional (de aquí en adelante: organismo especializado nacional). La ley debe conceder a tal organismo las competencias siguientes, entre otras: asistencia a las víctimas; la autoridad de llevar a cabo una investigación; el derecho de iniciar y participar en procedimientos judiciales; el seguimiento de la legislación y la posibilidad de asesorar a las autoridades legislativas y ejecutivas; aumentar la sensibilidad en los temas del racismo y la discriminación racial en la sociedad y fomentar políticas y prácticas que aseguren la igualdad de trato.

25. La ley debe asegurar que organizaciones tales como asociaciones, sindicatos y otras entidades jurídicas que tienen, de acuerdo con los criterios establecidos por la ley nacional, un interés legítimo en la lucha contra el racismo y la discriminación racial, tengan derecho a presentar procesos civiles, intervenir en casos administrativos o formular denuncias criminales, incluso en ausencia de una víctima específica concreta. En caso de que haya una víctima concreta, debe de ser obligatorio obtener su consentimiento.

26. La ley debe garantizar asistencia jurídica gratuita en casos de necesidad y un abogado de oficio para aquellas víctimas que quieren llevar su caso a los tribunales como demandantes pero que carecen de los medios para hacerlo. En caso necesario, se deben proporcionar los servicios gratuitos de un intérprete.

27. La ley debe proporcionar protección frente a cualquier represalia dirigida a personas que aleguen ser víctimas de delitos raciales o discriminación racial, denuncien tales hechos o aporten pruebas.

28. La ley debe prever uno o más organismos independientes encargados de la investigación de los supuestos casos de discriminación perpetrados por miembros de los cuerpos de policía, personal de control de fronteras, miembros del ejército y personal del sistema penitenciario.



Secretaría de la ECRI
D. General de Derechos Humanos – DG II
Consejo de Europa

F – 67075 ESTRASBURGO Cedex
Tel.: +33 (0) 3 88 41 29 64
Fax: +33 (0) 3 88 41 39 87
E-mail: combat.racism@coe.int
Web: www.coe.int/ecri

Organismos especializados de promoción de la igualdad de trato en la Unión Europea

La Directiva 2000/43/CE obliga a cada Estado de la UE a tener constituidos, antes de Julio de 2003, uno o varios Órganos especializados de promoción de la igualdad de trato que asuman, entre otras funciones, las relativas a la discriminación por motivos étnicos o raciales. A la hora de redactar esta Directiva se tuvieron en cuenta como modelos algunos organismos ya existentes, como los que presentamos en esta sección.



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 al 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 relacionadas con este tema y deriva al servicio apropiado para cada cuestión.

2. Mediación y asistencia legal: 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 con-

sideran 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 conciernen 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.

- 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. Realiza acciones de sensibilización y formación para personal del sistema educativo, de la justicia...

7. Recibe 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...)

Más información: www.antiracisme.be



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.ej. empleados) sobre las medidas tomadas para cambiar la situación. La reiteración puede llevar consigo otras acciones legales.
2. 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. Publica informes sobre investigaciones y estudios y mantiene informados de sus actividades a los parlamentarios, partidos políticos, organizaciones nacionales e instituciones.
5. 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. También pro-

vee 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. 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 en Reino Unido. Estos Consejos están formados por representantes de grupos, asociaciones e individuos que apoyan sus objetivos.

Más información: www.cre.gov.uk



Comisión para la igualdad de trato en Holanda.

(Commissie Gelijke Behandeling)

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 de los 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, y 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 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. La Comisión

hace posteriormente un seguimiento del caso y entra en contacto con otros representantes del sector (p.ej. 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.

Más información: www.cgb.nl



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 locales, 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 a las minorías étnicas de origen danés.

De acuerdo a su mandato legislativo, el Comité 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.

Más información: www.nel.dk



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



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.

situación legal sobre un tema, comunicación con el empleador en nombre del que se queja, preparando escritos para el 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...

Más información: www.equality.ie



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 sus funciones se encuentran:

1. Asesoramiento y consejo independiente a las víctimas de 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. 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. 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 la 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.

Más información: www.mol.fi/migration



Propuestas de la Fundación Secretariado General Gitano

Designación del Órgano de Igualdad de Trato en España

I. ESTATUS LEGAL, ESTRUCTURA Y RECURSOS

1. Tipo de órgano. Debe tener dos características esenciales: independencia y autonomía en su funcionamiento, y ser un órgano específico y especializado en la igualdad de trato. En base a estos criterios, no existe actualmente en España un organismo equiparable por lo que se propone la creación de un nuevo Órgano específico sobre discriminación racial o étnica.

2. Fórmulas jurídicas. De acuerdo con la legislación española, podrían contemplarse tres fórmulas: a) organismo público con régimen específico; b) organismo autónomo; c) fundación del sector público estatal. Las denominaciones podrían ser: Consejo, Agencia, Comisión, Instituto (o consorcio), Gerencia, etc.

3. Dependencia y vinculación. Se sugiere que si finalmente el Órgano quedara adscrito a algún Ministerio (para lo que se sugiere Presidencia o Trabajo y Asuntos Sociales), lo esté al nivel más alto (Ministro) o bien que se adscriba a la Vicepresidencia primera del Gobierno. Otra posibilidad es vincularlo al Defensor del Pueblo, opción no descartada por la Constitución pero que requeriría modificar la Ley Orgánica que lo regula.

4. Condiciones. El funcionamiento autónomo e independiente debe abarcar la planificación, organización, actividades, presupuesto, etc. Este último debería estar garantizado anualmente, ser suficiente y estar consignado en los Presupuestos Generales del Estado. La autonomía e independencia también deberá aplicarse al consejo de dirección del Órgano.

5. Composición y órganos de gobierno. Se proponen dos fórmulas, o una opción mixta de ambas: un consejo de dirección compuesto por personas independientes de distintos ámbitos, o un consejo de dirección compuesto por representantes de entidades (administración pública, ONG, entidades sociales, empresariales y sindicales, etc.).

6. Ámbitos. Dada la experiencia y realidad española, de las distintas opciones utilizadas en otros países en cuanto al ámbito de trabajo (más amplias o restringidas), se propone que el Órgano se ocupe, al menos de momento, exclusivamente de la discriminación étnica y racial.

II. FUNCIONES

La Directiva establece tres grandes líneas de competencias (asistencia, estudios, recomendaciones) que deberían aplicarse en un sentido amplio y con plena independencia, con el fin de que sean efectivas en la práctica.

1. Asistencia a las víctimas, tanto en la difusión de información sobre los derechos de las mismas, el asesoramiento y atención individualizada y colectiva, la asistencia legal, así como la función de mediación legal y conciliación.

2. Realización de estudios, difusión de información y concienciación social. Para ello es fundamental la medición objetiva y el seguimiento del fenómeno, con estudios específicos, así como el desarrollo de medidas de sensibilización dirigidas tanto a los grupos de afectados como a la sociedad en general.

3. Publicación de informes y formulación de recomendaciones. Para la identificación de las deficiencias en las leyes y de las prácticas discriminatorias, a fin de proponer políticas, códigos y orientaciones, y realizar un seguimiento de la eficacia de la normativa.

4. Formación y asesoramiento. Tanto a las propias víctimas como a las instituciones y empresas para desarrollar una función preventiva.

5. Implicación en el proceso político, desarrollando una función consultiva durante la elaboración de aquellos programas y normas con implicaciones en este ámbito, así como inspecciones sobre prácticas de discriminación.

III. ÁMBITO TERRITORIAL DE COMPETENCIAS Y RELACIONES

1. Ámbito del Órgano (tipos de discriminación). La FSGG propone un Órgano que se ocupe de la discriminación racial o étnica, que deberá tener una buena coordinación con los órganos que combaten la discriminación en otros ámbitos y desarrollar iniciativas conjuntas.

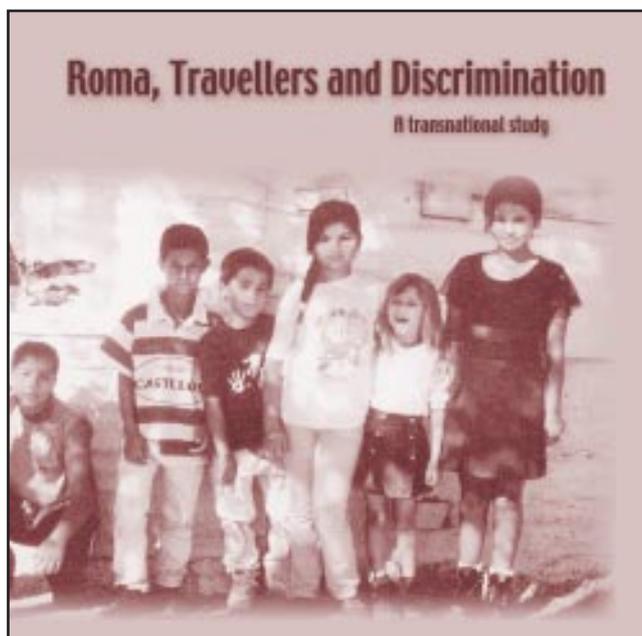
2. Ámbito territorial del Órgano. Es responsabilidad directa del Estado garantizar el cumplimiento de la Directiva en todos sus apartados; no obstante, es posible y deseable que las Comunidades Autónomas impulsen sus propias políticas antidiscriminación. En este sentido, cabe la posibilidad de que el órgano no se centralice en un único municipio y pueda tener delegaciones o sedes en otros lugares, o bien, para determinadas tareas (primera acogida, información...) realizarlas mediante convenios con ONG.

3. Cooperación interinstitucional y trabajo en red. Además de la necesaria función consultiva, se deberán formalizar estructuras de coordinación y trabajo con las entidades que son objeto de la Directiva: públicas, empresariales y del tercer sector (órganos de la administración con competencias en políticas sociales, empresas y sus agrupaciones, sindicatos, medios de comunicación, ONG y sus plataformas, etc.).¹

¹ El documento completo que recoge estas propuestas, junto a otras muchas informaciones relativas a la lucha contra la discriminación y sus implicaciones en la comunidad gitana, puede consultarse en: www.fsogg.org/discriminacion

Actuaciones de la FSGG en materia de discriminación

Considerándolo uno de los ejes básicos para la garantía de los derechos de la comunidad gitana, la Fundación Secretariado General Gitano no sólo ha desarrollado en los últimos años proyectos encaminados a promover la igualdad de trato, sino que ha asumido la lucha contra la discriminación como uno de sus principios transversales, incorporándolo a los métodos de trabajo, enfoques y principios que orientan las acciones de la Fundación.



DOSSIER

41

Algunos de los principales ámbitos en que se ha trabajado son:

- **Análisis e investigación.** Durante los años 2000 y 2001 la FSGG llevó a cabo un proyecto europeo, con socios de Irlanda, Francia, Portugal y Holanda, cuyo objetivo era analizar los procesos y dinámicas de discriminación que se reproducen hacia la comunidad gitana, en particular en el acceso a algunos servicios públicos y derechos sociales, en los cinco países europeos. Como resultado de este análisis se publicó la versión en español y en inglés del libro *Gitanos y Discriminación. Un estudio transnacional*.
- **Formación.** Uno de los objetivos clave de la FSGG en el tema de la discriminación es la formación de diferentes actores, tanto públicos como privados, implicándoles en la lucha contra la discriminación de la comunidad gitana, intentando mejorar su comprensión sobre el tema y proporcionándoles orientaciones para avanzar en la promoción de los derechos de la comunidad gitana.

- "Discriminación y comunidad gitana". La FSGG organizó en el año 2002 trece seminarios de formación en trece CC.AA. Con un perfil muy variado, los asistentes a los seminarios recibieron información sobre los procesos y actores de la discriminación, el marco legislativo de lucha contra la discriminación y las posibles actuaciones ante casos de discriminación. La publicación *Discriminación y comunidad gitana. Guía práctica de actuación* sirvió de documentación de base para el desarrollo de los seminarios.
- "Formación de jueces en la aplicación de la Directiva Europea 2000/43". La FSGG participó como socio en un proyecto europeo liderado por el *European Roma Rights Center* (ERRC, Budapest) y cuyo objetivo fundamental era la organización de un seminario, que tuvo lugar en febrero de 2003, y que reunió a jueces de 7 países europeos, entre ellos España, para introducirles en los nuevos conceptos y mecanismos de aplicación que supone la transposición de la Directiva europea a las distintas legislaciones.

■ **Sensibilización.** El objetivo fundamental de las acciones de sensibilización es llamar la atención de los responsables políticos y de la sociedad en su conjunto sobre el fenómeno de la discriminación, que afecta muy especialmente a la población gitana. La publicación de la guía *Discriminación y comunidad gitana: Guía práctica de actuación* y su difusión a 500 personas/entidades pretende avanzar en esta línea.

La guía es un instrumento básico de acercamiento al fenómeno de la discriminación racial, centrándose especialmente en la que afecta a la comunidad gitana, ayudando a enfocar el tema a través de la identificación de los elementos que lo componen y las vías de actuación ante un caso de discriminación. La guía ofrece, además, un Glosario de términos relacionados con estas cuestiones y un apartado de Direcciones Útiles que incluye organismos públicos y ONG que trabajan por la igualdad y la no discriminación.

Por otra parte, el proyecto "Sensibilización para la promoción de la igualdad de trato", aprobado por la Comisión Europea para el año 2003, prevé la publicación de la guía ampliada a otros ámbitos (casos de discriminación y el desarrollo del trabajo de algunas entidades especializadas) y la organización de un seminario sobre "Los órganos especializados de promoción de la igualdad de trato" para los días 12 y 13 de junio. En este seminario está previsto que participen representantes de 5 órganos especializados europeos, así como responsables polí-



ticos del proceso de creación del órgano especializado en España, y entidades vinculadas a la lucha contra la discriminación.

■ **Acción política e institucional.** La FSGG ha elaborado y difundido entre las administraciones y responsables políticos documentos de propuestas y recomendaciones de cara a la transposición a España de la Directiva Europea 2000/43. Tanto en el ámbito de los cambios normativos que pueda suponer, como en la creación del órgano especializado para la promoción de la igualdad de trato, las propuestas de la Fundación van encaminadas a garantizar una transposición lo más extensa de la Directiva que repercuta positivamente en la garantía de los derechos de los gitanos.

Con un perfil muy variado, los asistentes a los seminarios recibieron información sobre los procesos y actores de la discriminación, el marco legislativo de lucha contra la discriminación y las posibles actuaciones ante casos de discriminación

el globo

Número 5. Abril 2003

Internacional, política y comunicación

Edita:



Fundación Secretariado General Gitano

Gabinete Técnico de Dirección
Antolina Merino, 10. 28025 Madrid
Tel. 91 422 09 60. Fax. 91 422 09 61
E-mail: gitanos@fsgg.org
Internet: www.fsgg.org

Coordinación:

José Manuel Fresno, Carolina Fernández,
Virginia Moraleda, Benjamín Cabaleiro.

Diseño

Javier Sierra (Grafismo, S.L.)

Imprenta

ADI